

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

9 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 14 juillet 1994
relative à l'assurance obligatoire
soins de santé et indemnités,
visant à harmoniser
et à augmenter
l'indemnité de maternité**

(déposée par
Mme Ludivine Dedonder et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

9 juli 2019

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 14 juli 1994 betreffende
de verplichte verzekering voor geneeskundige
verzorging en uitkeringen, teneinde
de moederschapsuitkering
te harmoniseren en te verhogen**

(ingediend door
mevrouw Ludivine Dedonder c.s.)

RÉSUMÉ

Afin d'harmoniser et d'augmenter l'indemnité de maternité, la proposition de loi poursuit un triple objectif:

- 1. mettre fin à la règle actuelle selon laquelle l'indemnité de maternité est diminuée à partir du 31^e jour;*
- 2. harmoniser les statuts vers le haut, en faveur des moins bien lotis: en particulier les demandeuses d'emploi et les personnes invalides;*
- 3. augmenter la lisibilité de la disposition légale concernée.*

SAMENVATTING

Teneinde de moederschapsuitkering te harmoniseren en te verhogen, worden met dit wetsvoorstel drie doelstellingen beoogd.

- 1. komaf maken met de huidige regel dat de moederschapsuitkering vanaf de 31^{ste} dag wordt verlaagd;*
- 2. de statuten opwaarts harmoniseren, zodat de minst gegoeden – en in het bijzonder werkzoekende vrouwen en invaliden – erop vooruitgaan;*
- 3. de desbetreffende wettelijke bepaling bevattelijker maken.*

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 1937/001.

1. Du congé de maternité

L'indemnité de maternité remplit deux fonctions fondamentales:

1. elle permet à la femme d'assurer sereinement son rôle de mère, en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et le rétablissement, en compensant notamment la perte du salaire;

2. elle permet aux femmes de prendre le repos nécessaire durant leur maternité, de travailler dans les mêmes conditions que les hommes malgré leur maternité et, ainsi, d'être protégées contre diverses formes de discriminations.

1.1. Le congé prénatal

Le congé qui est pris avant l'accouchement est appelé congé prénatal et peut durer minimum une semaine, tant pour les femmes salariées que pour les indépendantes, et maximum six semaines. Le congé prénatal peut débuter à partir de la sixième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Pour les salariées, les jours de congé prénatal qui n'ont pas été pris peuvent être reportés et pris après l'accouchement.

Dans le cas de naissances multiples, la travailleuse enceinte peut prendre son congé prénatal huit semaines avant la date présumée de l'accouchement.

1.2. Le congé postnatal

Le congé qui commence le jour de l'accouchement est appelé congé postnatal et doit durer au minimum neuf semaines pour les femmes salariées.

Depuis le 1^{er} avril 2009, les travailleuses qui accouchent peuvent, sous certaines conditions, convertir les 2 dernières semaines de leur congé prénatal en jours de congé de repos postnatal. La conversion peut seulement intervenir sur les 2 dernières semaines de congé prénatal reportées au-delà du congé postnatal obligatoire (9 semaines obligatoires).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 54 1937/001.

1. Het moederschapsverlof

De moederschapsuitkering heeft twee essentiële functies:

1. de vrouwen de kans geven hun moederrol op serene wijze te vervullen, zowel tijdens de zwangerschap, op het ogenblik van de bevalling als bij het herstel achteraf, door in een compensatie van het loonverlies te voorzien;

2. vrouwen de mogelijkheid bieden tijdens hun moederschap de nodige rust te nemen, ondanks hun moederschap dezelfde arbeidsvoorwaarden te genieten als mannen en aldus beschermd te zijn tegen diverse vormen van discriminatie.

1.1. Het prenataal verlof

Het verlof dat vóór de bevalling wordt genomen, wordt prenataal verlof genoemd en duurt minimaal één week, zowel voor werknemers als voor zelfstandigen, en maximaal zes weken. Het prenataal verlof kan ingaan vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

Werknemers kunnen hun niet opgenomen prenatale verlofdagen uitstellen en na de bevalling opnemen.

Bij de geboorte van een meerling kan de zwangere werknemer haar prenataal verlof acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum nemen.

1.2. Het postnataal verlof

Het verlof dat de dag van de bevalling ingaat, wordt postnataal verlof genoemd en moet voor werknemers minstens negen weken duren.

Sinds 1 april 2009 kunnen werknemers die bevallen de laatste twee weken van hun prenataal verlof onder bepaalde voorwaarden omzetten in postnatale verlofdagen. De omzetting is enkel mogelijk voor de laatste twee weken van het prenataal verlof, die dan worden overgedragen tot na het verplichte postnataal verlof (negen verplichte weken).

Cela signifie que seule la travailleuse ayant du congé prénatal à reporter peut recourir à cette nouvelle réglementation. Ainsi, la travailleuse pourra reprendre le travail en alternant quelques jours de travail avec quelques jours de congé.

Pour les femmes indépendantes, ce congé postnatal s'étend à deux semaines obligatoires auxquelles peuvent s'ajouter 9 semaines facultatives (10 semaines en cas de naissance multiple).

1.3. *L'indemnité de maternité*

1.3.1. *Les salariées*

Chaque mutualité verse des indemnités durant le congé de maternité. En ce qui concerne les femmes toujours sous contrat de travail, qu'elles soient ouvrières ou employées, celles-ci toucheront:

— durant les 30 premiers jours: 82 % du salaire brut non-plafonné;

— durant le reste du congé de maternité: 75 % du salaire plafonné.

En ce qui concerne les femmes en incapacité de travail ou en invalidité, celles-ci perçoivent:

— durant les 30 premiers jours: 79,5 % du salaire brut plafonné;

— durant le reste du congé de maternité: 75 % du salaire plafonné.

1.3.2. *Le secteur public*

Les personnes travaillant sous le statut de fonctionnaire reçoivent une couverture totale de leur rémunération durant l'entièreté du congé de maternité.

Les membres du personnel de l'État considérés comme des agents de l'État, les ouvrières ayant un statut de temporaires, les agents contractuels, les agents contractuels subventionnés (A.C.S.) ou encore les enseignantes temporaires bénéficient, quant à eux, du régime classique des indemnités de maternité.

1.3.3. *Les indépendants*

Les indépendantes ou conjointes aidantes bénéficient d'indemnités de maternité s'élevant à 484,90¹ euros bruts par semaine (au 1^{er} janvier 2019).

¹ Chiffres issus de <http://www.inami.fgov.be/>, consulté le 11 juin 2019.

Dit betekent dat alleen de werkneemster die prenaal verlof kan overdragen, voor die nieuwe regeling in aanmerking komt. Aldus kan de werkneemster, wanneer ze het werk hervat, enkele werkdagen afwisselen met enkele verlofdagen.

Voor zelfstandige vrouwen duurt dit postnataal verlof twee verplichte weken, eventueel gevolgd door negen facultatieve weken (tien weken in geval van een geboorte van een meerling).

1.3. *De moederschapsuitkering*

1.3.1. *De werkneemsters*

Ieder ziekenfonds kent tijdens het moederschapsverlof uitkeringen toe. Vrouwen met een arbeidsovereenkomst ontvangen, ongeacht of ze arbeidster of bediende zijn:

— gedurende de eerste dertig dagen 82 % van het niet-geplafondeerde brutoloon;

— gedurende de rest van het moederschapsverlof 75 % van het geplafondeerde loon.

Vrouwen die onder het stelsel van de arbeidsongeschiktheid of de invaliditeit vallen, ontvangen:

— gedurende de eerste dertig dagen 79,5 % van het geplafondeerde brutoloon;

— gedurende de rest van het moederschapsverlof 75 % van het geplafondeerde loon.

1.3.2. *De overheidssector*

Voor vrouwen met een ambtenarenstatuut dekt de uitkering gedurende het hele moederschapsverlof het volledige bedrag van de bezoldiging.

Leden van het overheidspersoneel die als rijksambtenaren worden beschouwd, arbeidsters met een tijdelijk statuut, contractuelen, gesubsidieerde contractuelen (geco's) en tijdelijk onderwijzend personeel ressorteren onder de klassieke regeling inzake moederschapsuitkeringen.

1.3.3. *De zelfstandigen*

Zelfstandigen of meewerkende echtgenoten krijgen een moederschapsuitkering die 484,90¹ euro bruto per week bedraagt (op 1 januari 2019).

¹ Cijfers afkomstig van de website <http://www.riziv.fgov.be/>, geraadpleegd op 11 juni 2019.

À noter que, si la période minimale des trois semaines n'est pas prise par la mère, aucune indemnité n'est versée. Il importe, pour percevoir ces indemnités, de prendre les semaines de congé de maternité obligatoires accordées.

1.3.4. *Les demandeuses d'emploi*

Toute demandeuse d'emploi a également droit à des indemnités de maternité. Celles-ci s'établissent sur la base du salaire brut sur lequel a été calculée l'allocation de chômage. Il s'agit de 60 % de ce salaire brut, limités au montant des allocations de chômage auquel sont ajoutés 19,5 % du salaire de référence pour les 30 premiers jours. À partir du 31^e jour, le montant de base reste le même, auquel sont ajoutés cette fois 15 %, en lieu et place des 19,5 %.

2. **Le débat autour du congé de maternité**

2.1. **Les inégalités**

2.1.1. *Les inégalités durant les 30 premiers jours*

Au total, 5 types d'indemnités différents existent et créent un écart non-négligeable de rentrées financières.

Les femmes salariées bénéficient ainsi de 82 % du salaire de référence, les femmes en incapacité 79,5 %, les demandeuses d'emploi 60 % plus une indemnité complémentaire, les indépendantes bénéficient d'une indemnité hebdomadaire fixe tandis que les fonctionnaires perçoivent 100 % de leur salaire.

Les règles régissant les différents statuts d'employés, de fonctionnaires ou d'indépendants créent, à la source, ces inégalités et cette proposition de loi n'a pas vocation à en modifier l'organisation. Elle vise néanmoins à en lisser les différences pour rendre ces règles plus lisibles et surtout plus justes.

2.1.2. *Les inégalités à partir du 31^e jour*

Outre les inégalités existant entre les différents statuts, des inégalités existent également au sein de ceux-ci. Après le 30^e jour de congé, l'indemnité diminue en moyenne de 7 % pour les salariées, les femmes invalides qui ne sont plus sous contrat et les demandeuses d'emploi.

Là aussi, des inégalités existent car toutes les femmes ne sont pas logées à la même enseigne. Certaines voient leur indemnité diminuer, d'autres pas (comme les indépendantes et les fonctionnaires).

Als de moeder de minimale periode van drie weken niet opneemt, wordt geen enkele uitkering toegekend. Om op die uitkeringen aanspraak te kunnen maken, moeten de verplichte weken moederschapsverlof worden opgenomen.

1.3.4. *De werkzoekende vrouwen*

Ook elke werkzoekende vrouw heeft recht op een moederschapsuitkering. Deze wordt vastgesteld op basis van het brutoloon waarop de werkloosheidsuitkering werd berekend. Het betreft 60 % van dat brutoloon, beperkt tot het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waaraan de eerste 30 dagen 19,5 % van het referentieloon wordt toegevoegd. Vanaf de 31^{ste} dag blijft het basisbedrag hetzelfde, maar ditmaal wordt er 15 % in plaats van 19,5 % aan toegevoegd.

2. **Het debat rond het moederschapsverlof**

2.1. **De ongelijkheden**

2.1.1. *De ongelijkheden gedurende de eerste 30 dagen*

In totaal bestaan er vijf verschillende soorten uitkeringen, die een allesbehalve verwaarloosbaar verschil in financiële inkomsten creëren.

Aldus krijgen vrouwelijke loontrekkenden 82 % van het referentieloon, arbeidsongeschikte vrouwen 79,5 %, werkzoekende vrouwen 60 % plus een aanvullende vergoeding, vrouwelijke zelfstandigen een vaste weekvergoeding en vrouwelijke ambtenaren 100 % van hun loon.

Die ongelijkheden worden aan de bron veroorzaakt door de verschillende statuten van werknemers, ambtenaren of zelfstandigen. Dit wetsvoorstel is er niet op gericht de organisatie van die statuten te veranderen, maar beoogt de ermee gepaard gaande verschillen uit te vlakken om die regels bevattelijker en vooral rechtvaardiger te maken.

2.1.2. *De ongelijkheden vanaf de 31^e dag*

Naast de ongelijkheden tussen de verschillende statuten bestaan er ook ongelijkheden binnen die statuten. Na de 30^e verlofdag vermindert de vergoeding met gemiddeld 7 % voor de vrouwelijke loontrekkenden, de invalide vrouwen die niet langer een arbeidsovereenkomst hebben en werkzoekende vrouwen.

Maar zelfs binnen die context doen zich ongelijkheden voor, want niet alle vrouwen valt dezelfde behandeling te beurt. Van sommige vrouwen vermindert de vergoeding, van andere niet (zoals de vrouwen die zelfstandige of ambtenaar zijn).

2.1.3. *Les inégalités avec les hommes*

On constate, enfin, une différence de traitement avec les hommes qui, durant la première partie de leur congé de paternité, malheureusement trop court, perçoivent l'entièreté de leur salaire. Une indemnité qui passe à 82 % pour le reste du congé de paternité.

S'il y a bien une évolution concernant le montant de l'indemnité, celui-ci reste, sur un plan purement financier, plus avantageux pour l'homme que la femme, de manière générale.

2.2 *Les conséquences possibles d'une réduction d'indemnité pour les mères*

L'importance du congé de maternité tant pour la mère que l'enfant n'est heureusement plus à démontrer tout comme les coûts liés à la naissance.

Réduire les indemnités de maternité, à partir d'un certain moment, a un impact significatif sur le budget familial et incite certaines femmes à reprendre le travail le plus tôt possible en renonçant notamment aux semaines de congé de maternité facultatives dont elles peuvent bénéficier.

Il est donc essentiel de protéger le congé de maternité en renforçant l'indemnité qui y est liée.

3. *Les objectifs de la présente proposition de loi*

Plusieurs arguments peuvent étayer les objectifs de la présente proposition de loi.

La présente proposition de loi vise tout d'abord à en finir avec la diminution de l'indemnité de maternité après le 30^e jour pour les mères dans les situations suivantes: les salariées, les demandeuses d'emploi et les personnes en incapacité de travail ou en invalidité qui ne sont plus sous contrat. Le premier objectif de cette proposition de loi est donc d'harmoniser par le haut l'indemnité de maternité au bénéfice des mères précitées, de manière à lutter contre les inégalités qui les affectent.

La présente proposition de loi vise également une harmonisation pour faire en sorte que les moins protégés le soient davantage. Les demandeuses d'emploi et les personnes invalides verront ainsi leur indemnité de base augmentée et ajustée au niveau de celle des femmes salariées. Il est injuste qu'elles reçoivent, proportionnellement, moins.

2.1.3. *De ongelijkheden ten opzichte van mannen*

Ten slotte wordt een verschil in behandeling geconstateerd met mannen die, tijdens het eerste deel van hun – jammer genoeg te korte – vaderschapsverlof hun volledige loon ontvangen. Tijdens de rest van het vaderschapsverlof daalt die vergoeding tot 82 %.

Ofschoon er wel degelijk sprake is van een evolutie in verband met het uitkeringsbedrag, toch blijft dat bedrag – louter financieel gesproken – over het algemeen voordeliger voor mannen dan voor vrouwen.

2.2. *Mogelijke gevolgen van een vermindering van de moederschapsvergoeding*

Er hoeft echt niet meer te worden aangetoond hoe belangrijk het moederschapsverlof is voor moeder én kind. Ook is bekend dat een geboorte forse uitgaven meebrengt.

De moederschapsvergoedingen vanaf een bepaald ogenblik terugschroeven heeft een significante weerslag op het gezinsbudget, en zet sommige vrouwen ertoe aan zo snel mogelijk opnieuw aan de slag te gaan, waarbij zij met name afzien van de facultatieve weken moederschapsverlof waarop zij aanspraak kunnen maken.

Het is dan ook van heel groot belang het moederschapsverlof te beschermen, door de eraan verbonden vergoeding uit te bouwen.

3. *De doelstellingen van dit wetsvoorstel*

Diverse argumenten kunnen worden aangevoerd om de doelstellingen van dit wetsvoorstel te onderbouwen.

Allereerst strekt dit wetsvoorstel ertoe een einde te maken aan de vermindering van de moederschapsuitkering na de 30^e dag voor de moeders met een werknemersstatuut, de werkzoekenden en de arbeidsongeschikte of invalide moeders die geen arbeidsovereenkomst meer hebben. Dit wetsvoorstel beoogt dus eerst en vooral de moederschapsuitkering opwaarts te harmoniseren ten gunste van de voormelde categorieën van moeders, om komaf te maken met de ongelijke behandeling die hen treft.

Tevens willen de indieners van dit wetsvoorstel de regelgeving dusdanig harmoniseren dat de minst beschermde personen beter worden beschermd. In dat verband ligt het in de bedoeling de basisuitkering voor de werkzoekende en de invalide moeders op te trekken en af te stemmen op die voor de vrouwelijke werknemers. Het is niet billijk dat de eerstgenoemde categorie naar verhouding minder krijgt.

La fin de la diminution de l'indemnité au-delà du 30^e jour et l'ajustement par rapport aux indemnités dont bénéficient les femmes salariées pour les mères ne bénéficiant que des plus faibles indemnités sont ainsi les objectifs majeurs de cette proposition de loi.

Une proposition de loi qui améliore également la lisibilité de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et des règles connexes. Il n'existera ainsi plus que 3 régimes différents et plus aucune diminution en cours de route.

Le plafonnement² des indemnités reste, quant à lui, d'actualité afin de conserver le principe de solidarité entre celles qui gagnent le plus et celles qui gagnent le moins, de manière à rendre ce principe finançable sur le long terme pour la sécurité sociale. Des mesures qui devraient coûter approximativement 30 millions d'euros³ (28 sur base des chiffres de 2013).

Lutte contre les inégalités, harmonisation, à la hausse, lisibilité, solidarité et justice sont ainsi les maîtres mots de cette proposition de loi.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2

Cet article a pour objet d'harmoniser à la hausse les différentes indemnités de maternité du régime des travailleuses salariées.

Quelle que soit la durée du congé, le taux de l'indemnité de maternité est porté à 82 % de la rémunération perdue.

Afin de préserver la solidarité entre celles qui gagnent le plus et celles qui gagnent le moins et de garantir la pérennité financière du système, le plafond de rémunération est conservé mais ne sera applicable, pour toutes, qu'à partir du 31^e jour du repos de maternité.

² 133,2473€ brut par jour au 1^{er} avril selon <http://www.inami.fgov.be/>, consulté le 10 mai 2016.

³ Institut Emile Vandervelde, 2016.

Voorts beoogt dit wetsvoorstel komaf te maken met de daling van de moederschapsuitkering na de 30^e dag en strekt het ertoe de uitkering voor de moeders met de laagste uitkeringen af te stemmen op die welke de vrouwelijke werknemers ontvangen.

Bovendien ligt het in de bedoeling de bevattelijkheid te verbeteren van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en van de daarmee samenhangende regels. Aldus zullen er nog slechts drie verschillende stelsels overblijven en zal tussentijds geen enkele vermindering meer worden toegepast.

De begrenzing van de uitkeringen² blijft echter behouden om geen afbreuk te doen aan het beginsel dat de meest verdienenden solidair moeten zijn met de minst verdienenden; op die manier blijft het voor de sociale zekerheid houdbaar dat principe op lange termijn te financieren. Deze maatregelen zouden ongeveer 30 miljoen euro³ kosten (28 miljoen euro op grond van cijfers van 2013).

Kortom: dit wetsvoorstel beoogt de ongelijkheden tegen te gaan, de regelingen op de voordeligste er van af te stemmen, wetteksten bevattelijker te maken, alsook solidariteit en gerechtigheid te bewerkstelligen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel preciseert de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Art. 2

Dit artikel heeft tot doel de verschillende zwangerschapsuitkeringen voor werkneemsters opwaarts te harmoniseren.

Het percentage van de moederschapsuitkering wordt, ongeacht de duur van het verlof, opgetrokken tot 82 % van het gederfde loon.

Om de solidariteit tussen degenen die het meest verdienen en degenen die het minst verdienen te behouden en om de financiële duurzaamheid van het stelsel te waarborgen, wordt het loonplafond gehandhaafd, maar zal het pas voor alle werkneemsters gelden vanaf de 31^{ste} dag van de moederschapsrust.

² 133,2473 euro bruto per dag op 1 april 2016, zie <http://www.riziv.fgov.be/>, geraadpleegd op 10 mei 2016.

³ Institut Emile Vandervelde, 2016.

Pour les bénéficiaires de l'assurance chômage, il est prévu un taux de base correspondant à 60 % de la rémunération perdue augmenté d'une indemnité complémentaire égale à 22 % de la même rémunération. Soit 82 % de la rémunération perdue pendant toute la durée du congé de maternité.

Les auteurs de la présente proposition de loi ont souhaité inscrire ces principes directement dans la loi coordonnée de 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et non pas dans un arrêté royal afin de renforcer la protection et le contrôle démocratique liés à l'indemnité de maternité.

Dans la hiérarchie des normes, la loi ayant plus de valeur qu'un arrêté royal, l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités devra être adapté à la législation ainsi modifiée.

Ludivine DEDONDER (PS)
Caroline DÉsir (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Eliane TILLIEUX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Marc GOBLET (PS)

Voor degenen die recht hebben op een werkloosheidsuitkering, wordt voorzien in een basispercentage van 60 % van het gederfde loon, verhoogd met een aanvullende uitkering van 22 % van datzelfde loon. Dat komt dus neer op 82 % van het gederfde loon tijdens de hele duur van het zwangerschapsverlof.

De indieners van dit wetsvoorstel kiezen ervoor deze principes direct op te nemen in de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en niet in een koninklijk besluit, om de bescherming en de democratische controle in verband met de moederschapsuitkering te versterken.

Aangezien in de normenhiërarchie een wet meer waarde heeft dan een koninklijk besluit, zal 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, moeten worden aangepast aan de aldus gewijzigde wetgeving.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 113 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, modifié en dernier lieu par la loi du 30 septembre 2017, est remplacé comme suit:

"Art. 113 La titulaire visée à l'article 112 reçoit, pour chaque jour ouvrable des périodes de protection de la maternité visées aux articles 114 et 114bis et pour chaque jour de ces mêmes périodes assimilé à un jour ouvrable par un règlement du comité de gestion du Service des indemnités, une prestation dite "indemnité de maternité".

Le taux de l'indemnité de maternité est fixé à 82 p.c. de la rémunération perdue visée à l'alinéa suivant.

La rémunération perdue est déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne" en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et harmonisant certaines dispositions légales, et sur base des modalités de calcul fixées par le règlement visé à l'article 80, 5°. Le montant maximum à concurrence duquel cette rémunération est prise en considération est le montant fixé en vertu de l'article 87, alinéa 1^{er}.

La limitation de la rémunération perdue audit maximum n'est toutefois applicable qu'à partir du trente et unième jour de la période de protection de la maternité définie à l'article 114. Pour les trente premiers jours de cette période, le Roi peut fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du Comité de gestion du Service des indemnités, un montant maximum qui ne peut en aucun cas être inférieur à celui visé à l'alinéa précédent.

Pour les titulaires en incapacité de travail le montant de l'indemnité de maternité ne peut être inférieur au montant

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 113 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 laatst gewijzigd bij wet van 30 september 2017, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 113. De gerechtigde als bedoeld in artikel 112, ontvangt voor iedere werkdag in de in de artikelen 114 en 114bis bedoelde tijdvakken van moederschapsbescherming en voor iedere dag in dezelfde tijdvakken die krachtens een verordening van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen met een werkdag wordt gelijkgesteld, een zogenoemde "moederschapsuitkering".

Het percentage van de moederschapsuitkering bedraagt 82 pct. van het in het volgende lid bedoelde gederfde loon.

Het gederfde loon wordt vastgesteld krachtens de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en waarin sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, alsook krachtens de nadere berekeningsregels zoals bepaald door de in artikel 80, 5°, bedoelde verordening. Het maximumbedrag ten belope waarvan dat loon in aanmerking wordt genomen, is het bedrag dat is vastgesteld krachtens artikel 87, eerste lid.

De begrenzing van het gederfde loon tot dit maximumbedrag is echter slechts van toepassing vanaf de eenendertigste dag van het tijdvak van moederschapsbescherming, bepaald in artikel 114. Voor de eerste dertig dagen van dat tijdvak kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en op voorstel van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen, een maximumbedrag vaststellen dat in geen geval lager mag zijn dan het bedrag dat is bedoeld in het vorige lid.

Voor de gerechtigden in arbeidsongeschiktheid mag het bedrag van de moederschapsuitkering niet lager zijn

de l'indemnité à laquelle elles auraient pu prétendre si elles n'avaient pas été en repos de maternité.

Les titulaires en chômage complet contrôlé ont droit à une indemnité de base s'élevant à 60 p.c. de la rémunération perdue visée à l'alinéa 3, et d'une indemnité complémentaire s'élevant à 22 % de la même rémunération. Le montant de l'indemnité de base est égal à celui de l'allocation de chômage à laquelle les titulaires précitées auraient pu prétendre si elles ne s'étaient pas trouvées dans une période de protection de la maternité visée aux articles 114 et 115..

20 juin 2019

Ludivine DEDONDER (PS)
Caroline DÉsir (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Eliane TILLIEUX (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Marc GOBLET (PS)

dan het bedrag van de uitkering waarop zij aanspraak zouden hebben gehad, indien zij niet met moederschapsrust waren geweest.

De gerechtigden in gecontroleerde volledige werkloosheid hebben recht op een basisuitkering die 60 pct. van het in het derde lid bedoelde gederfde loon bedraagt en op een bijkomende uitkering die 22 pct. van dat loon bedraagt. Het bedrag van de basisuitkering is gelijk aan dat van de werkloosheidsuitkering waarop voornoemde gerechtigden aanspraak zouden hebben kunnen maken indien zij zich niet bevonden in een tijdvak van moederschapsbescherming als bedoeld in de artikelen 114 en 115..

20 juni 2019