

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2007-2008

19 MAART 2008

Wetsvoorstel tot wettelijke bescherming en tot uitbreiding van het recht op vaderschapsverlof**(Ingediend door de dames Sabine de Bethune en Nahima Lanjri)****TOELICHTING****Inleiding**

Dit wetsvoorstel beoogt een versterking van het vaderschapsverlof op drie vlakken.

Het voorstel heeft in eerste instantie tot doel het aantal dagen vaderschapsverlof uitbreiden. Bovendien wordt, ingeval van de geboorte van een meerling, een verlenging van het aantal dagen vaderschapsverlof voorgesteld. Daarnaast beoogt het voorstel een wettelijke bescherming te geven aan vaders die gebruik willen maken van hun recht op vaderschapsverlof, waarbij de mogelijkheden voor de werkgever om over te gaan tot ontslag beperkt worden tot dwingende redenen.

Sinds 1 juli 2002 is het recht van mannelijke werknemers om verlof te nemen wegens de geboorte van een kind verlengd van drie tot tien dagen. Deze tien dagen vaderschapsverlof kunnen vrij genomen worden gedurende een periode van dertig dagen vanaf de dag van de bevalling.

De rol van vaders in het opnemen van zorgtaken binnen het gezin en de opvoeding van hun kinderen heeft de laatste jaren aan maatschappelijk belang gewonnen. De rol van de vader wordt vandaag ruimer ingevuld. Daarnaast is er ook meer aandacht voor een betere combinatie van gezin en arbeid. De verlenging van het vaderschapsverlof ligt in de lijn van deze maatschappelijke tendensen. Het wetsvoorstel beoogt een grotere betrokkenheid van mannen bij de komst van een pasgeborene en een aansporing om verantwoordelijkheden binnen het gezin op te nemen.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

19 MARS 2008

Proposition de loi visant à protéger légalement et à étendre le congé de paternité**(Déposée par Mme Sabine de Bethune et Nahima Lanjri)****DÉVELOPPEMENTS****Introduction**

La présente proposition de loi vise à renforcer le congé de paternité de trois façons.

Elle vise tout d'abord à étendre le nombre de jours du congé de paternité. Elle propose en outre une prolongation du nombre de jours du congé de paternité en cas de naissances multiples. Enfin, elle vise à offrir une protection légale aux pères qui souhaitent faire usage de leur droit au congé de paternité, en limitant aux motifs impérieux les possibilités pour l'employeur de procéder à un licenciement.

Depuis le 1^{er} juillet 2002, le congé que les travailleurs masculins peuvent prendre à l'occasion de la naissance d'un enfant a été porté de trois à dix jours. Ces dix jours de congé de paternité peuvent être pris librement durant une période de trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Au cours des dernières années, le rôle des pères dans la prise en charge des tâches familiales et dans l'éducation de leurs enfants a gagné en importance sociale. Aujourd'hui, les pères remplissent un rôle plus large. D'autre part, la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle bénéficie d'une attention accrue. L'allongement du congé de paternité s'inscrit dans le prolongement de ces tendances sociales. La proposition de loi vise à associer davantage les hommes à la venue d'un nouveau-né et à les inciter à assumer des responsabilités au sein de la famille.

Ook de vaders zelf laten meer en meer horen dat zij een deel van de zorg willen opnemen. Uit onderzoek blijkt dat het noodzakelijk is dat vaders voldoende tijd kunnen spenderen met moeder en gezin bij de geboorte van een kind.

De rol van mannen is de voorbije jaren ook prioritair geworden in het debat omtrent gendergelijkheid. In de verklaring aangenomen in de slotzitting van de Vierde Wereldvrouwenconferentie te Peking (4-15 september 1995), heeft de internationale gemeenschap al op de rol van mannen in het streven naar gelijkheid gewezen. Tijdens de 48e zitting van de VN-Commissie voor de Status van de Vrouw (1-12 maart 2004) stond de rol mannen en jongens in het bereiken van gendergelijkheid centraal.

Ook de Europese Commissie stelt dat «mannen moeten worden aangemoedigd gezinstaken op zich te nemen, met name hen te stimuleren vaderschapsverlof te nemen en verlofrechten met vrouwen te delen.» in de «Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010».

In 2005-2006 was het Belgisch Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen organisator van drie conferenties met betrekking tot de rol van mannen in gelijkheid en verandering met onder meer een bijdrage met als titel «« Gendergelijkheid waarborgen door middel van vaderschapsverlof »».

Uitbreiding van het vaderschapsverlof

Om deze redenen stellen wij voor om het vaderschapsverlof passend te verlengen met vijf dagen, dus tot 15 dagen. Hiermee komt België op het Europees gemiddelde.

Meerdere Europese landen hebben immers een vaderschapsverlof dat langer is dan in België. Noorwegen kent het recht toe van zes weken vaderschapsverlof. In Finland gaat het om achttien werkdagen vaderschapsverlof en in Slovenië vijftien dagen.

Ook in België bestaan er al precedenten van een vaderschapsverlof gelijk aan vijftien dagen. Zo hebben een vijftiental Waalse gemeenten een vaderschapsverlof van vijftien dagen ingevoerd, net zoals het ministerie van het Waals Gewest en het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk gewest.

Ingevolge het voorstel zal de uitkering voor het vaderschapsverlof die het Rijksinstituut voor ziekten en invaliditeitsverzekering op zich neemt, ook tijdens de verlengde periode van vijf dagen moeten blijven doorlopen.

Les pères eux-mêmes manifestent de plus en plus souvent leur souhait d'assumer une partie des soins. Une étude a démontré qu'il est nécessaire que les pères puissent passer suffisamment de temps avec la mère et la famille lors de la naissance d'un enfant.

Au cours des dernières années, le rôle des hommes est aussi devenu prioritaire dans le débat sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la déclaration adoptée lors de la séance de clôture de la Quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes (Pékin, 4-15 septembre 1995), la communauté internationale a déjà souligné le rôle des hommes dans la lutte pour l'égalité. Lors de la 48e session de la commission des Nations unies sur la Condition de la femme (1-12 mars 2004), le rôle des hommes et des garçons est apparu comme déterminant pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans la «Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010», la Commission européenne affirme également que «les hommes devraient être encouragés à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé parental et de paternité et à profiter des mêmes droits à des congés que les femmes».

En 2005-2006, l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé trois conférences sur les hommes et le changement et sur le rôle des hommes dans l'égalité, avec notamment une contribution intitulée «Garantir l'égalité de genre via le congé de paternité».

Prolongation du congé de paternité

Pour ces raisons, nous proposons de prolonger le congé de paternité de cinq jours, pour le porter ainsi à 15 jours. Grâce à cette modification, la Belgique se situera dans la moyenne européenne.

En effet, plusieurs pays européens accordent un congé de paternité de plus longue durée que ne le fait la Belgique. En Norvège, les pères ont le droit de prendre un congé de paternité de six semaines. En Finlande, le congé de paternité permet aux pères d'arrêter de travailler pendant dix-huit jours, et en Slovénie, pendant quinze jours.

En Belgique aussi, il y a des précédents, et certaines instances accordent un congé de paternité de quinze jours, notamment une quinzaine de communes wallonnes, le ministère de la Région wallonne et le ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

La proposition a pour conséquence que l'allocation de congé parental supportée par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité devra également être versée durant les cinq jours de congé supplémentaire.

Uitbreiding van het vaderschapsverlof ingeval van een meerling

Gezien de geboorte van een meerling voor beide ouders nog een grotere ommekeer in hun leven en bijgevolg een grotere zorg meebrengt, stellen wij voor het vaderschapsverlof ingeval van een meerling uit te breiden met vijf extra dagen per bijkomend kind. Zo krijgt de moeder, die zowel fysiek als psychisch een zwaardere zwangerschap achter de rug heeft, door de hulp van de vader meer mogelijkheden om te herstellen van de vermoeiende inspanningen die de zwangerschap en de zorg voor meerdere borelingen tijdens de nabevallingsrust met zich meebrengen.

Ook in Frankrijk bestaat er een regeling waarbij het vaderschapsverlof ingeval van meergeboorte van 11 dagen uitgebreid wordt tot 18 dagen.

Wettelijke bescherming van het vaderschapsverlof

Op 23 september 2002 heeft de Europese Unie de Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden; aangenomen.

Deze richtlijn bepaalt uitdrukkelijk dat mannen die vaderschapsverlof nemen, net zoals vrouwen die moederschapsverlof genieten, het recht hebben om naar hun baan of een gelijkwaardige functie terug te keren. De richtlijn bepaalt namelijk het volgende « Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van dit recht en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om — onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn — naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken. »

Niettegenstaande in België ontslagbescherming bestaat in het kader van moederschaps- en adoptieverlof bestaat er geen wettelijke bescherming voor mannen die vaderschapsverlof opnemen. België blijft in gebreke daar de omzetting van de Europese richtlijn tegen 5 oktober 2005 diende te gebeuren. Een aanpassing van de wetgeving dringt zich dan ook op.

Indien de wetgever opteert om het vaderschapsverlof te verlengen dan is een ontslagbescherming des te meer aangewezen. Het wetsvoorstel beoogt dan ook om de werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht op vaderschapsverlof te beschermen tegen ontslag op eenzelfde wijze als bij moederschaps- of

Prolongation du congé de paternité en cas de naissances multiples

Étant donné que les naissances multiples provoquent un bouleversement encore plus important dans la vie des deux parents et qu'il y a davantage de soins à prodiguer, nous proposons d'étendre dans ce cas le congé de paternité en accordant cinq jours supplémentaires par enfant supplémentaire. Après une grossesse plus lourde sur le plan tant physique que moral, la mère pourra ainsi, grâce à l'aide du père, se remettre plus facilement des efforts éprouvants que sont la grossesse et les soins à accorder à plusieurs nourrissons durant le repos postnatal.

La France a également mis en place un régime qui étend le congé de paternité pour le porter de 11 à 18 jours en cas de naissances multiples.

Protection légale du congé de paternité

Le 23 septembre 2002, l'Union européenne a adopté la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Cette directive prévoit explicitement que les hommes qui prennent un congé de paternité ont droit, tout comme les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité, à retrouver ensuite leur emploi ou un emploi équivalent. La directive prévoit en effet que « les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence. »

Bien que la Belgique se soit dotée d'une protection contre le licenciement dans le cadre du congé de maternité et d'adoption, elle n'a pas prévu de protection légale pour les hommes prenant un congé de paternité. La Belgique reste en défaut étant donné qu'elle aurait dû transposer la directive européenne pour le 5 octobre 2005. Il s'impose dès lors d'adapter la législation.

Si le législateur opte pour la prolongation du congé de paternité, une protection contre le licenciement est plus qu'indiquée. La proposition de loi vise dès lors à protéger du licenciement le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au congé de paternité, à l'instar de ce qui est prévu pour le congé de maternité ou

adoptieverlof. De arbeidsovereenkomst mag niet eenzijdig beëindigd worden door de werkgever tijdens een periode van twee maanden voor de opname van het vaderschapsverlof en één maand na het einde ervan. De mogelijkheden van de werkgever om over te gaan tot ontslag wordt beperkt tot dwingende redenen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel wijzigt artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de duur van het vaderschapsverlof uit te breiden tot 15 dagen. De regeling voor de vergoeding verandert niet ten gronde. De eerste drie dagen afwezigheid blijft de werknemer het behoud van zijn loon genieten. De volgende dagen afwezigheid, door de verlenging van de duur van het vaderschapsverlof van zeven naar twaalf dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag bepaald wordt door de Koning, uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Ingeval van een meerlinggeboorte wordt de termijn van het vaderschapsverlof vermeerderd met vijf dagen per bijkomend kind.

De aanvulling van artikel 30 met een vierde paragraaf moet beletten dat de werkgever de werknemer ontslaat omwille van het uitoefenen van zijn recht op vaderschapsverlof. Dit biedt de vaders die gebruik maken van hun vaderschapsverlof een gelijkwaardige bescherming als moeders en adoptanten tijdens hun moederschaps- of adoptieverlof. De bescherming die bestaat ten aanzien van werknemers die gebruik maken van hun adoptieverlof (artikel 30ter, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) wordt hier overgenomen.

Artikel 3

Artikel 25quinquies, § 2, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, voorziet in dezelfde regeling als het artikel 30, § 2, van de arbeidsovereenkomstenwet.

Ook hier wil het voorstel de uitbreiding van het vaderschapsverlof verwezenlijkt zien en wijzigt artikel 25quinquies, § 2, met dezelfde tekst uit de artikel 2.

Sabine de BETHUNE.
Nahima LANJRI.

*
* *

d'adoption. L'employeur ne pourra pas résilier unilatéralement le contrat de travail pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours du congé de paternité et qui finit un mois après la fin de celui-ci. Les possibilités pour l'employeur de procéder à un licenciement sont limitées aux raisons impérieuses.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article modifie l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail en portant la durée du congé de paternité à 15 jours. Le régime de rémunération n'est pas modifié sur le fond. Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les jours suivants, dont le nombre passe de sept à douze du fait de la prolongation de la durée du congé de paternité, 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.

En cas de naissances multiples, la durée du congé de paternité est augmentée de cinq jours par enfant supplémentaire.

L'ajout d'un quatrième paragraphe à l'article 30 permet d'empêcher l'employeur de licencier le travailleur en raison de l'exercice de son droit au congé de paternité. Cette disposition offre aux pères qui font usage de leur congé de paternité une protection équivalente à celle dont bénéficient les mères et les adoptants pendant leur congé de maternité ou d'adoption. L'on a repris ici la protection qui existe pour les travailleurs qui font usage de leur congé d'adoption (article 30ter, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Article 3

L'article 25quinquies, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, prévoit le même régime que l'article 30, § 2, de la loi relative aux contrats de travail.

La proposition de loi veut également étendre le congé de paternité dans ce cas de figure et modifie l'article 25quinquies, § 2, en reprenant le même texte que celui proposé à l'article 2.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatst gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A. in § 2, eerste lid, wordt het woord « tien » vervangen door het woord « vijftien »;

B. paragraaf 2, eerste lid, wordt aangevuld als volgt :

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

C. in § 2, derde lid, worden de woorden « zeven dagen » vervangen door de woorden « twaalf dagen, vermeerderd met de bijkomende dagen ingeval van de geboorte van een meerling, »;

D. er wordt een § 4 ingevoegd, luidende :

« § 4. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op vaderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt evenwel niet samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag. ».

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 10 août 2001, sont apportées les modifications suivantes :

A. au § 2, alinéa 1^{er}, le mot « dix » est remplacé par le mot « quinze »;

B. l'alinéa 1^{er} du § 2 est complété par la disposition suivante :

« Lorsqu'il s'agit de naissances multiples, il a droit à cinq jours supplémentaires par enfant supplémentaire. »;

C. au § 2, troisième alinéa, les mots « sept jours suivants » sont remplacés par les mots « douze jours suivants, augmentés des jours supplémentaires en cas de naissances multiples, »;

D. il est inséré un § 4, rédigé comme suit :

« § 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

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

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement. »

Art. 3

In artikel 25quinquies, § 2, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 en gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A. in § 2, eerste lid, wordt het woord «tien» vervangen door het woord «vijftien»;

B. paragraaf 2, eerste lid, wordt aangevuld als volgt :

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

C. in § 2, derde lid, worden de woorden «zeven dagen» vervangen door de woorden «twaalf dagen, vermeerderd met de bijkomende dagen ingeval van de geboorte van een meerling.».

D. er wordt een § 4 ingevoegd, luidende :

«§ 4. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op vaderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt evenwel niet samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.»

Sabine de BETHUNE.
Nahima LANJRI.

Art. 3

À l'article 25quinquies, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962 et modifié par la loi du 10 août 2001, sont apportées les modifications suivantes :

A. au § 2, alinéa 1^{er}, le mot «dix» est remplacé par le mot «quinze»;

B. l'alinéa 1^{er} du § 2 est complété par la disposition suivante :

«Lorsqu'il s'agit de naissances multiples, il a droit à cinq jours supplémentaires par enfant supplémentaire.»;

C. au § 2, troisième alinéa, les mots «sept jours suivants» sont remplacés par les mots «douze jours suivants, augmentés des jours supplémentaires en cas de naissances multiples.»;

D. il est inséré un § 4, rédigé comme suit :

«§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

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

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.»