

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010

4 OCTOBRE 2010

Proposition de loi visant à protéger légalement le congé de paternité

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Introduction

La présente proposition de loi reprend partiellement le texte de la proposition n° 4-658/1 (2007/2008) qui a été déposée au Sénat le 19 mars 2008.

La présente proposition de loi 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.

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

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2010

4 OKTOBER 2010

Wetsvoorstel tot wettelijke bescherming van het recht op vaderschapsverlof

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune c.s.)

TOELICHTING

Inleiding

Dit wetsvoorstel neemt gedeeltelijk de tekst over van het voorstel nr. 4-658/1 (2007/2008) dat op 19 maart 2008 in de Senaat werd ingediend.

Dit wetsvoorstel beoogt een wettelijke bescherming te geven aan vaders die willen gebruikmaken van hun recht op ouderschapsverlof, waarbij de mogelijkheden voor de werkgever om over te gaan tot ontslag beperkt worden tot dwingende redenen.

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 voor-

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 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

L'ajout proposé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail 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 30^{ter}, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Article 3

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

waarden 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 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

De aanvulling van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten 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 gelijkaardige 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 30^{ter}, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) wordt hier overgenomen.

Artikel 3

Artikel 25^{quinquies}, § 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.

La proposition de loi veut également garantir la protection légale du congé de paternité dans ce cas de figure et complète l'article 25quinquies par un paragraphe reprenant le même texte.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

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, est complété par un paragraphe 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

L'article 25quinquies 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

Ook hier wil het voorstel de wettelijke bescherming van het vaderschapsverlof verwezenlijkt zien en vult artikel 25quinquies met dezelfde tekst aan.

Sabine de BETHUNE.
Dirk CLAES.
Cindy FRANSSEN.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatst gewijzigd bij de wet van van 10 augustus 2001, wordt aangevuld met een paragraaf 4, 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. ».

Art. 3

Artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962

10 décembre 1962 et modifié par la loi du 10 août 2001, est complété par un paragraphe 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. »

20 juillet 2010.

en gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende :

« § 4. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeids-overeenkomst 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. ».

20 juli 2010.

Sabine de BETHUNE.
Dirk CLAES.
Cindy FRANSSEN.