

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 november 2008

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van artikel 30 van
de wet van 3 juli 1978 teneinde de
discriminatie jegens homoparen inzake het
recht op verlof bij de geboorte van een kind
weg te werken**

(ingediend door de dames Valérie Déom,
Karine Lalieux en Marie-Claire Lambert)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 novembre 2008

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet
1978 visant à supprimer la discrimination
existant pour les couples homosexuels
concernant le droit au congé lors de
la naissance d'un enfant**

(déposée par Mmes Valérie Déom,
Karine Lalieux et Marie-Claire Lambert)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe, bij de geboorte van een kind, de meemoeder het recht te verlenen tien dagen van het werk afwezig te zijn.

RÉSUMÉ

En cas de naissance, la proposition accorde un droit, pour la femme formant un couple homosexuel avec la mère biologique, à s'absenter dix jours de son travail.

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+VI.Pro	:	Socialistische partij anders + VlaamsProgressieven		
VB	:	Vlaams Belang		

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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)	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 :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Niemand zal betwisten dat het bijzonder belangrijk is dat elke ouder bij de eerste momenten die het met zijn pasgeboren dan wel geadopteerd kind kan delen, aanwezig kan zijn. Dienaangaande behandelt de bestaande wetgeving inzake het zogeheten «vaderschapsverlof» evenwel niet alle ouders gelijk. Zoals de wet thans is geformuleerd, worden homoparen immers gediscrimineerd. De Nationale Arbeidsraad stelde zulks al vast in zijn advies van 19 maart 2003.

Krachtens artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de vader immers het recht om verlof te nemen en dus «*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 dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.*». Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid behoudt de werknemer zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen krijgt hij een uitkering die hem wordt uitbetaald door de betalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Ter gelegenheid van de geboorte van een kind binnen een homopaar kan daarentegen alleen de biologische moeder verlof krijgen. In tegenstelling tot de vader in een heteropaar kan de afstammingsband met de partner van de biologische moeder alleen na een adoptieprocedure worden vastgesteld. Die procedure kan echter pas na de geboorte van het kind worden aangevat en ze neemt ettelijke maanden in beslag. Het vaderschapsverlof kan, als gevolg van de discriminerende formulering ervan, binnen een homopaar dus niet worden genomen bij de geboorte van een kind, aangezien dat verlof slechts binnen dertig dagen vanaf de bevalling kan worden genomen.

Voorts bepaalt artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978: «*De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen.*».

Tijdens het adoptieverlof krijgt 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 uitkerin-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Qu'il s'agisse d'une naissance ou d'une adoption, la présence de chaque parent dans les premiers moments de vie commune avec son enfant est évidemment très importante. La législation actuelle concernant le droit au congé dit de «paternité» ne garantit cependant pas l'égalité de tous les parents en la matière car, telle qu'elle est rédigée actuellement, une discrimination existe pour les couples homosexuels. Le Conseil national du Travail en faisait déjà le constat dans un avis rendu le 19 mars 2003.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans son article 30, § 2, permet, en effet, au père de bénéficier d'un congé et donc «*de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 10 jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.*». Pendant les trois premiers jours, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation payée par les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités.

Par contre, lors de la naissance d'un enfant au sein d'un couple homosexuel, seule la mère biologique peut bénéficier d'un congé. Contrairement au père, dans un couple hétérosexuel, la filiation avec la compagne de la mère biologique ne peut être établie qu'à la suite d'une procédure d'adoption. Cependant, celle-ci ne peut débuter qu'à la naissance de l'enfant et se déroule sur plusieurs mois. Du fait de sa formulation discriminatoire, le congé «de paternité» ne peut dès lors pas être pris à la naissance d'un enfant dans un couple homosexuel, étant donné que ce congé ne peut être octroyé que dans les 30 jours suivant l'accouchement.

Par ailleurs, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 stipule quant à lui que «*Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas.*».

Durant le congé d'adoption, le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Le Roi peut également

gen. De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op bezoldiging blijft behouden ten laste van de werkgever.

Omdat de adoptieprocedure zo lang duurt, kan aan de partner van de moeder binnen een homopaar evenmin adoptieverlof worden toegekend, aangezien dat verlof moet ingaan binnen twee maanden na de inschrijving van het kind, als deel van het gezin, in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van zijn verblijfsgemeente.

Daaruit volgt dat meemoeder bij de geboorte van een kind momenteel niet in aanmerking komt voor «vaderschapsverlof» noch voor adoptieverlof. Nadat de anti-discriminatiewetgeving werd aangescherpt en mensen van hetzelfde geslacht het recht werd toegezegd om te huwen en te adopteren, is het onaanvaardbaar dat een soortgelijke discriminatie blijft bestaan.

Die homo- en lesbienneparen zouden derhalve een «verklaring van toekomstige adoptie» moeten kunnen opstellen; dat is een administratieve akte die gelijkenis zou vertonen met de bestaande «erkenning van een ongeboren kind». Door die erkenning kan de vader, in een niet-gehuwd paar, de afstammingsband met het kind vaststellen vooraleer het geboren is, door ten overstaan van de gemeentediensten een verklaring af te leggen, met de toestemming van de moeder.

De «verklaring van toekomstige adoptie» zou een authentieke akte zijn, die vanaf de zesde maand van de zwangerschap zou kunnen worden verleden ten overstaan van de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente, in aanwezigheid van het paar. De biologische moeder van het ongeboren kind moet instemmen met de erkenning door haar partner.

Om die verklaring te mogen afleggen, moeten de moeder en de meemoeder aan de hand van een bewijs van inschrijving in het bevolkingsregister aantonen dat zij een gemeenschappelijke verblijfplaats hebben, en moeten zij een zwangerschapsattest voorleggen waarop de vermoedelijke bevallingsdatum is aangegeven.

Een voor eensluidend verklaard afschrift van die «Verklaring van toekomstige adoptie» zou dan aan de partner van de biologische moeder moeten worden gezonden. Die zou ze vervolgens aan haar werkgever kunnen doorzenden, die verplicht zou zijn haar het verlof toe te kennen.

déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

En raison de la longueur de la procédure d'adoption, le congé d'adoption ne peut donc pas non plus être accordé à la partenaire de la mère dans un couple homosexuel, étant donné qu'il doit prendre cours dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant, comme faisant partie du ménage, dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

En conséquence, la partenaire de la mère dans un couple homosexuel n'a actuellement pas accès au congé, qu'il soit de paternité ou d'adoption, lors de la naissance d'un enfant. À l'heure où la législation anti-discrimination a été renforcée, que le droit au mariage entre personnes de même sexe a été reconnu et que la procédure d'adoption leur a été rendue accessible, il nous semble difficilement acceptable qu'une telle discrimination subsiste.

Il devrait dès lors être possible, pour ces couples homosexuels, d'établir une «déclaration d'adoption à venir». Cet acte administratif s'apparenterait à l'actuelle «reconnaissance d'un enfant à naître». Celle-ci permet au père, dans un couple non marié, d'établir le lien de filiation avant la naissance de l'enfant en faisant une déclaration devant l'administration communale, avec le consentement de la mère.

La «déclaration d'adoption à venir» serait un acte authentique pouvant être posé dès le sixième mois de grossesse auprès de l'officier de l'État civil de l'administration communale, en présence du couple et pour lequel la mère biologique de l'enfant à naître devrait consentir à la reconnaissance de sa partenaire.

Pour pouvoir introduire cette déclaration, la mère et sa compagne devraient prouver une résidence commune via un certificat d'inscription au registre de la population et fournir une attestation de grossesse mentionnant la date présumée de l'accouchement.

Une copie de cette déclaration certifiée conforme devrait alors être délivrée à la partenaire de la mère biologique. Celle-ci pourrait ensuite la transmettre à son employeur qui serait alors dans l'obligation de lui octroyer le congé.

Met een wijziging van de wet van 3 juli 1978 zou aldus iedere ouder, ongeacht zijn seksuele geaardheid, aanspraak kunnen maken op verlof en zo voordeel halen uit de komst van het kind. Dat verlof zou dan niet langer «ouderschapsverlof» worden genoemd, maar «geboorteverlof», dat zou kunnen worden genomen binnen de al bij de wet vastgestelde termijnen.

Une modification de la loi du 3 juillet 1978 devrait ainsi permettre à chaque parent, quelle que soit son orientation sexuelle, de pouvoir bénéficier d'un congé et de profiter ainsi de l'arrivée de son enfant. Ce congé ne serait dès lors plus dénommé «congé de paternité» mais «congé de naissance» et pourrait être pris dans les délais déjà fixés par la loi.

Valérie DÉOM (PS)
Karine LALIEUX (PS)
Marie-Claire LAMBERT (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt aangevuld met een lid, luidende:

«De werkneemster met wie de biologische moeder daadwerkelijk samenleeft, heeft het recht van het werk afwezig te zijn gedurende tien dagen, door haar te kiezen binnen dertig dagen te rekenen van de dag van de bevalling, zulks ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvoor zij een verklaring van toekomstige adoptie heeft afgelegd.».

30 juni 2008

PROPOSITION DE LOI**Article 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, le paragraphe 2, inséré par la loi du 10 août 2001, est complété par l'alinéa suivant:

«La travailleuse avec laquelle vit de manière effective la mère biologique a le droit de s'absenter de son travail pendant dix jours, à choisir par elle dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement à l'occasion de la naissance d'un enfant pour lequel elle a effectué une déclaration d'adoption à venir.».

30 juin 2008

Valérie DÉOM (PS)
Karine LALIEUX (PS)

Marie-Claire LAMBERT (PS)

BIJLAGE

ANNEXE

BASISTEKST**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 dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

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.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**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 dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

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.

De werkneemster met wie de biologische moeder daadwerkelijk samenleeft, heeft het recht van het werk afwezig te zijn gedurende tien dagen, door haar te kiezen binnen dertig dagen te rekenen van de dag van de bevalling, zulks ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvoor zij een verklaring van toekomstige adoptie heeft afgelegd.

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1^{er}. 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 trente jours à dater du jour de l'accouchement.

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.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1^{er}. 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 trente jours à dater du jour de l'accouchement.

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.

La travailleuse avec laquelle vit de manière effective la mère biologique a le droit de s'absenter de son travail pendant dix jours, à choisir par elle dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement à l'occasion de la naissance d'un enfant pour lequel elle a effectué une déclaration d'adoption à venir.

§ 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.

§ 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.

§ 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 reparté 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.

§ 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 reparté 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.