

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

9 novembre 2022

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 16 mars 1971
sur le travail, instaurant une protection
des travailleuses et des travailleurs
dans le cadre d'un traitement de l'infertilité**

(déposée par M. Jean-Marc Delizée et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

9 november 2022

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet
van 16 maart 1971, teneinde de werknemers
en werkneemsters te beschermen
die een vruchtbaarheidsbehandeling volgen**

(ingediend door de heer Jean-Marc Delizée c.s.)

RÉSUMÉ

La proposition de loi accorde une protection contre le licenciement aux femmes et aux hommes qui recourent à un traitement pour la fertilité, en s'inspirant des dispositions applicables en matière de protection de la maternité.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de vrouwen en mannen die een vruchtbaarheidsbehandeling volgen, tegen ontslag te beschermen. De indiener inspireert zich in dat verband op de bepalingen betreffende de moederschapsbescherming.

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
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering 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 vertaalde 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 le texte de la proposition DOC 54 0119/001.

Actuellement, la travailleuse enceinte ou accouchée bénéficie d'une large protection dans notre législation sociale. En revanche, il n'existe aucun mécanisme spécifique visant à protéger les femmes ou les hommes qui ont recours à un traitement de l'infertilité.

La décision relative au choix d'un traitement de l'infertilité est prise au cours du processus initial d'évaluation et peut comprendre, selon le diagnostic, des traitements hormonaux visant à induire l'ovulation, une intervention chirurgicale ou des techniques de procréation médicalement assistée dont, notamment, la fécondation *in vitro* ou encore l'insémination artificielle.

Les débats relatifs à l'adoption de la proposition de résolution concernant une meilleure protection de la femme ayant recours à la fécondation *in vitro* (DOC 53 0221/001) avaient fait apparaître que le recours (entre autres) à la fécondation *in vitro* a considérablement augmenté ces dernières années, non seulement grâce à l'affinement des techniques de fertilisation mais aussi grâce à l'amélioration de l'accès à ce traitement (remboursement des six premiers mois de traitement depuis 2003).

Il n'empêche que les traitements de l'infertilité, en particulier les techniques de procréation médicalement assistée, entraînent une série de contraintes (tant sur le plan physique que moral) car il s'agit toujours de thérapies exigeantes et délicates. Dans le processus de fécondation *in vitro*, par exemple, des obstacles peuvent surgir à chaque étape du traitement.

Il convient de respecter le désir de la femme et de l'homme d'avoir un enfant, dans de bonnes conditions, et ceci bien entendu sans compromettre la pérennité de son activité professionnelle. On ne peut concevoir que le recours à un traitement de l'infertilité expose la travailleuse ou le travailleur à un licenciement de la part de son employeur. Dans la pratique, les femmes ou les hommes qui y ont recours usent de différentes méthodes, peu adéquates, pour concilier tant bien que mal travail et traitement de l'infertilité. Ils se mettent en congé de maladie, puisent dans leurs congés annuels ou demandent un crédit-temps ou encore un congé sans solde.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 0119/001.

In de huidige stand van onze sociale wetgeving genieten zwangere werkneemsters of prille moeders ruime bescherming. Daar staat tegenover dat voor vrouwen of mannen die een vruchtbaarheidsbehandeling volgen, in geen enkele specifieke beschermingsregeling is voorzien.

De beslissing over de keuze voor de ene of de andere vruchtbaarheidsbehandeling wordt genomen tijdens het eerste evaluatieproces en kan, naar gelang van de diagnose, bestaan uit hormoonbehandelingen om de ovulatie op te wekken, een chirurgische ingreep, dan wel medisch ondersteunde voortplantingstechnieken, waaronder meer bepaald *in-vitro*fertilisatie of nog, kunstmatige inseminatie.

Bij de bespreking van het voorstel van resolutie betreffende een betere bescherming van vrouwen die een beroep doen op *in-vitro*fertilisatie (DOC 53 0221/001) was gebleken dat de jongste jaren aanzienlijk vaker een beroep wordt gedaan op (onder meer) *in-vitro*fertilisatie, niet alleen doordat de fertilisatietechnieken zijn verfijnd, maar ook dankzij de verbeterde toegang tot die behandeling (sinds 2003 worden de eerste zes maanden van de behandeling terugbetaald).

Dat alles neemt niet weg dat vruchtbaarheidsbehandelingen, in het bijzonder de medisch ondersteunde voortplantingstechnieken, veel spanningen met zich brengen, zowel lichamelijk als geestelijk; het gaat immers onveranderlijk om veeleisende en delicate behandelingen. Tijdens het *in-vitro*fertilisatieproces bijvoorbeeld kunnen zich in elke fase van de behandeling problemen voordoen.

De wens van een vrouw en een man om –in comfortabele omstandigheden– een kind te krijgen, moet worden gerespecteerd. Bovendien mag die wens het voortbestaan van haar/zijn beroepsactiviteit uiteraard niet in het gedrang brengen. Het is ondenkbaar dat een werkneemster of een werknemer die een vruchtbaarheidsbehandeling volgt, daarvoor door haar/zijn werkgever kan worden ontslagen. In de praktijk nemen de betrokken vrouwen of mannen hun toevlucht tot diverse – vrij inadequate – strategieën om het werk te combineren met de vruchtbaarheidsbehandeling. Ze gaan met ziekteverlof, nemen hun jaarlijkse vakantiedagen op, vragen tijdskrediet of onbetaald verlof.

La proposition de résolution précitée, telle qu'elle avait été adoptée en commission des Affaires sociales, le 22 février 2011, entend intégrer dans la nomenclature de l'arrêté royal du 28 août 1963 un motif d'absence propre pour les travailleuses ayant recours à la fécondation *in vitro* ou à une autre technique de procréation médicalement assistée, la durée de cette absence, ainsi que les modalités et la procédure à suivre. D'autre part, elle demande au gouvernement d'introduire une disposition spécifique visant à octroyer une protection contre le licenciement, selon des modalités similaires à la protection de la maternité.

En attendant l'octroi de ces congés, l'auteur considère qu'il s'impose dès à présent de compléter la loi du 16 mars 1971 sur le travail afin que la travailleuse, mais aussi le travailleur, puisse s'absenter de son travail, le temps nécessaire pour établir un diagnostic, se rendre à des examens ou suivre un traitement relatif à l'infertilité, tout en bénéficiant d'une protection contre le licenciement.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Sophie THÉMONT (PS)
Chanelle BONAVENTURE (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Hervé RIGOT (PS)

Het voormelde voorstel van resolutie, zoals het op 22 februari 2011 was aangenomen in de commissie voor de Sociale Zaken, strekt ertoe in de lijst van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 een specifieke reden van afwezigheid te doen opnemen voor werkneemsters die een beroep doen op *in-vitro*fertilisatie dan wel op een andere medisch ondersteunde voortplantingstechniek, met vermelding van de duur van die afwezigheid, alsook van de nadere regels en de te volgen procedure. Bovendien wordt de federale regering in het kader van die resolutie verzocht in een specifieke maatregel te voorzien om de werkneemster tegen ontslag te beschermen, volgens soortgelijke nadere regels als die waarin is voorzien met het oog op de moederschapsbescherming.

In afwachting dat voormelde afwezigheden worden toegestaan, meent de indiener dat de arbeidswet van 16 maart 1971 in de tussentijd moet worden aangevuld, opdat niet alleen werkneemsters, maar ook werknemers van hun werk afwezig kunnen zijn gedurende de tijd die nodig is om een diagnose te stellen, zich te laten onderzoeken of een vruchtbaarheidsbehandeling te volgen, terwijl ze tegelijk beschermd zijn tegen ontslag.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un chapitre IV*bis*, comprenant les articles 45/1 et 45/2, rédigé comme suit:

“Chapitre IV*bis*. Protection de la travailleuse et du travailleur ayant recours à un traitement de l'infertilité

Art. 45/1. La travailleuse ou le travailleur, qui a averti préalablement son employeur de son recours à un traitement de l'infertilité, a le droit de s'absenter de son travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens et traitements médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse ou le travailleur produit à ce dernier un certificat médical.

Art. 45/2. Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique ou aux absences liées à un traitement de l'infertilité, l'employeur qui occupe une travailleuse ou un travailleur qui envisage ce type de traitement, ou qui y a recours, ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de ce choix par un certificat médical, jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du traitement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande de la travailleuse ou du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

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 payera à la travailleuse ou au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een hoofdstuk IV*bis* ingevoegd dat de artikelen 45/1 en 45/2 bevat, luidende:

“Hoofdstuk IV*bis*. Bescherming van de werkneemster en de werknemer die een vruchtbaarheidsbehandeling volgen

Art. 45/1. De werkneemster of werknemer die haar/zijn werkgever vooraf ter kennis heeft gebracht dat zij/hij een vruchtbaarheidsbehandeling volgt, heeft het recht van haar/zijn werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normale loon, gedurende de tijd die nodig is om onderzoeken en medische behandelingen te kunnen ondergaan, wanneer die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, legt de werkneemster of werknemer, op verzoek van de werkgever, hem een medisch attest over.

Art. 45/2. Behalve om redenen die geen verband houden met de fysieke toestand of met de afwezigheden wegens een vruchtbaarheidsbehandeling, mag de werkgever van een werkneemster of een werknemer die een soortgelijke behandeling overweegt of die een dergelijke behandeling volgt, vanaf het ogenblik dat hij aan de hand van een medisch attest van die keuze in kennis wordt gesteld en tot een maand na het einde van de behandeling, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werkneemster of werknemer stelt de werkgever haar/hem daarvan schriftelijk in kennis.

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

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, le Roi détermine les modalités suivant lesquelles l'employeur est informé de la fin du traitement."

Art. 3

Dans l'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le 2°*bis* est remplacé comme suit:

"2°*bis* pendant la durée des absences visées aux articles 39*bis* et 45/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;".

12 octobre 2022

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Sophie THÉMONT (PS)
Chanelle BONAVENTURE (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Hervé RIGOT (PS)

Met het oog op de toepassing van het eerste lid bepaalt de Koning de nadere regels volgens welke de werkgever van het einde van de behandeling in kennis moet worden gesteld."

Art. 3

In artikel 28 van de wet van 3 juli 1987 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt het punt 2°*bis* vervangen door de volgende bepaling:

"2°*bis* tijdens de duur van de afwezigheden bedoeld in de artikelen 39*bis* en 45/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971;".

12 oktober 2022