

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

19 novembre 2010

PROPOSITION DE LOI**modifiant la législation
en ce qui concerne la protection
du congé de paternité**(déposée par Mmes Nahima Lanjri et
Sonja Becq et M. Stefaan Vercamer)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

19 november 2010

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de wetgeving
wat de bescherming
van het vaderschapsverlof betreft**(ingediend door de dames Nahima Lanjri en
Sonja Becq en de heer Stefaan Vercamer)**RÉSUMÉ**

Cette proposition de loi vise à offrir une protection légale aux pères qui souhaitent faire usage de leur droit au congé de paternité. Elle limite aux motifs étrangers à la prise du congé de paternité les possibilités pour l'employeur de procéder à un licenciement.

SAMENVATTING

De indieners beogen een wettelijke bescherming voor vaders die gebruik willen maken van hun recht op vaderschapsverlof. De mogelijkheden voor de werkgever om over te gaan tot ontslag worden beperkt tot redenen die vreemd zijn aan de opname van het vaderschapsverlof.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) 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: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) 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) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition n° 4-0658/1 déposée au Sénat (*Soc. Parl. Sénat*, 2007-2008).

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 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.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, in aangepaste vorm, de tekst over van het voorstel ingediend in de Senaat (*Parl. St. Senaat* 2007-08, nr. 4-658/1).

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 geschieden. 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. Wij beogen 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.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'ajout d'un quatrième paragraphe à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative 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. 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).

Art. 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.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 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 30ter, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) wordt hier overgenomen.

Art. 3

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

Ook hier willen wij de ontslagbescherming voor het vaderschapsverlof verwezenlijkt zien en wijzigen wij artikel 25quinquies met dezelfde tekst.

Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

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 22 août 2008, est complété par 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 paie 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 25^{quinquies} de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, modifié en dernier lieu par la loi du 22 août 2008, est complété par 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

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, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 augustus 2008, 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 vaderschapsverlof.

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 genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.”

Art. 3

Artikel 25^{quinquies} van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 augustus 2008, 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

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 paie 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.”.

23 septembre 2010

dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het vaderschapsverlof.

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.”.

23 september 2010

Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)