

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 septembre 2022

PROJET DE LOI

transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS
PAR
MME **Ellen SAMYN**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	4
A. Questions et observations des membres.....	4
B. Réponses du ministre.....	11
C. Répliques.....	12
III. Discussion des articles et votes.....	13

*Voir:*Doc 55 **2808/ (2021/2022):**

001: Projet de loi.

Voir aussi:

003: Articles adoptés en première lecture.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 september 2022

WETSONTWERP

tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Ellen SAMYN**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting.....	3
II. Algemene bespreking.....	4
A. Vragen en opmerkingen van de leden.....	4
B. Antwoorden van de minister.....	11
C. Replieken.....	12
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen.....	13

*Zie:*Doc 55 **2808/ (2021/2022):**

001: Wetsontwerp.

Zie ook:

003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

07684

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Kristof Calvo, Cécile Cornet, Marie-Colline Leroy
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bombled, Florence Reuter
cd&v	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Laurence Hennuy, Kathleen Pisman, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N ., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneppe, Frank Troosters
Daniel Bacquellaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

Les Engagés Catherine Fonck

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 (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet de loi, en première lecture, au cours de sa réunion du 12 juillet 2022.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, indique que la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 fixe des prescriptions minimales en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant et d'absence au travail pour raisons de force majeure. Elle prévoit également la possibilité pour le travailleur qui assume certaines charges familiales de demander des formules souples de travail comme du télétravail ou une adaptation des horaires.

La directive impose en outre aux États membres de prévoir un certain nombre de mesures protectrices pour garantir l'exercice de ces droits.

Le présent projet de loi transpose certaines parties de la directive dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail et ce, principalement, pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail. Même si la réglementation existante satisfait déjà à de nombreux égards aux dispositions minimales de cette directive en termes de congé parental ou de congé de paternité par exemple, certaines modifications s'imposaient malgré tout.

Le projet de loi est également l'occasion de régler un certain nombre d'autres engagements repris dans l'accord de gouvernement. Des adaptations de la législation sont notamment prévues pour garantir l'exercice de droits à tous les travailleurs, en ce compris ceux sous contrats précaires, comme les intérimaires et les travailleurs sous contrat temporaire de courte durée.

À noter également que le projet de loi ne vise que les parties qui sont ou doivent être réglées par une loi au sens formel.

Des projets d'arrêtés royaux sont également en cours pour mettre en œuvre certains aspects de la directive, notamment en ce qui concerne la décision de refus de l'employeur pour certaines formes de congé parental et la possibilité de report.

En outre, les parties spécifiques de la directive relatives à la discrimination sont reprises dans un projet de

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp in eerste lezing besproken tijdens haar vergadering van 12 juli 2022.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, stelt dat Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 minimumvoorschriften vaststelt met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof en arbeidsverzuim wegens overmacht. Deze richtlijn biedt de werknemer die bepaalde gezinstaken op zich neemt, tevens de mogelijkheid om flexibele werkregelingen te vragen, zoals telewerk of een aangepast werkschema.

De richtlijn verplicht de lidstaten er bovendien toe in een aantal beschermende maatregelen te voorzien die de uitoefening van deze rechten waarborgen.

Dit wetsontwerp beoogt een aantal onderdelen van de richtlijn om te zetten in het raam van de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht, voornamelijk voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst. Hoewel de bestaande regelgeving reeds op vele vlakken voldoet aan de minimumvoorschriften van die richtlijn, bijvoorbeeld inzake ouderschapsverlof of vaderschapsverlof, zijn niettemin bepaalde wijzigingen aan de orde.

Het wetsontwerp beoogt tevens de gelegenheid te bieden om een aantal andere in het regeerakkoord opgenomen verbintenissen te regelen. Zo strekt het ertoe de wetgeving aan te passen om de uitoefening van rechten te waarborgen voor alle werknemers, ook voor de werknemers met onzekere arbeidsovereenkomsten, zoals de uitzendkrachten en de werknemers met een tijdelijke overeenkomst van korte duur.

De minister merkt ook op dat het wetsontwerp enkel die onderdelen betreft die geregeld zijn of moeten worden geregeld bij een formele wet.

Tevens worden momenteel ontwerpen van koninklijke besluiten uitgewerkt om bepaalde aspecten van de richtlijn ten uitvoer te leggen, onder meer inzake de weigering door de werkgever om bepaalde vormen van ouderschapsverlof toe te kennen, alsook inzake de mogelijkheid om uitstel te verlenen.

Bovendien zijn de specifieke onderdelen van de richtlijn betreffende discriminatie opgenomen in een afzonderlijk

loi distinct (DOC 55 2813/001), porté par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité.

Pendant près de deux ans, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail ont débattu à propos de la mise en œuvre de cette directive. Un projet de loi leur a été soumis l'été dernier.

Ils ont remis leur avis le 21 décembre 2021. Malheureusement, ils n'ont pas pu déboucher sur un avis unanime.

D'autres organes d'avis ont également été consultés tels que le Conseil National Supérieur des personnes handicapées, le Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'Autorité de protection de données et le Conseil consultatif de droit pénal social.

À la suite de l'avis du Conseil d'État, certaines modifications ont également dû être apportées à l'avant-projet de loi.

La prise en compte de tous ces avis permet d'aboutir à un texte à la fois ambitieux, moderne et équilibré, qui offrira une réelle chance aux travailleurs de mieux concilier leurs impératifs en termes de vie privée et de vie professionnelle.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

M. Björn Anseeuw (N-VA) souligne que le projet de loi ne se contente pas d'étendre la catégorie des bénéficiaires du congé de naissance, il apporte surtout une modification de taille au régime de protection des travailleurs et travailleuses qui en bénéficient. L'article 5 du projet instaure en effet une présomption réfragable en vertu de laquelle le non-renouvellement, par l'employeur, de la relation de travail du travailleur protégé est présumé être en lien avec la grossesse ou l'accouchement.

On inverse de la sorte la charge de la preuve, telle qu'elle est organisée par loi sur le travail du 16 mars 1971. Cela témoigne d'une méfiance extrême vis-à-vis des employeurs, cela risque surtout de réduire davantage le taux d'emploi et les chances de recrutement de certaines catégories de travailleurs, en particulier les femmes.

wetsontwerp (DOC 55 2813/001) van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit.

De sociale partners hebben binnen de Nationale Arbeidsraad bijna twee jaar lang gedebatteerd over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Vorige zomer werd hun een wetsontwerp voorgelegd.

Ze hebben hun advies uitgebracht op 21 december 2021. Ze zijn er helaas niet in geslaagd tot een eenparig advies te komen.

Ook andere adviesorganen werden geraadpleegd, zoals de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap, de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, de Gegevensbeschermingsautoriteit en de Adviesraad van het sociaal strafrecht.

Ingevolge het advies van de Raad van State moesten ook nog bepaalde wijzigingen worden aangebracht aan het voorontwerp van wet.

Al die adviezen hebben geleid tot een ambitieuze, moderne en evenwichtige tekst die de werknemers een echte kans zal bieden om hun verplichtingen op het vlak van privéleven en werk beter op elkaar af te stemmen.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Björn Anseeuw (N-VA) benadrukt dat het wetsontwerp niet alleen beoogt te bewerkstelligen dat méér mensen in aanmerking komen voor geboorteverlof, maar er bovenal toe strekt de regeling ter bescherming van de begunstigde werknemers en werknemsters aanzienlijk te wijzigen. Artikel 5 van het wetsontwerp beoogt immers een weerlegbaar vermoeden in te stellen volgens hetwelk de niet-hernieuwing door de werkgever van de arbeidsrelatie met de beschermde werknemer wordt geacht verband te houden met de zwangerschap of de bevalling.

Aldus wordt de bewijslast, zoals die is geregeld bij de Arbeidswet van 16 maart 1971, omgekeerd. Dat getuigt van een extreem wantrouwen ten aanzien van de werkgevers en dreigt vooral de werkgelegenheidsgraad en de aanwervingskansen voor bepaalde categorieën werknemers, inzonderheid de vrouwen, nog meer te verlagen.

La définition de la période protégée est conçue de manière très extensive, puisqu'on assimile à un licenciement pendant la période de protection tout acte de l'employeur postérieur à cette période qui vise à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Quid si le licenciement intervient longtemps après la naissance? Jusqu'où l'employeur, puisque la charge de la preuve lui incombe désormais, devra-t-il remonter dans le temps pour établir que la cause d'un licenciement est étrangère à la grossesse ou à la naissance? De manière très concrète, quels éléments de preuve l'employeur doit-il produire?

Un autre problème posé par le texte à l'examen concerne la cohérence de la trajectoire budgétaire annoncée par le gouvernement. Lors de l'examen du dernier projet d'ajustement budgétaire, l'harmonisation des régimes de congé, inscrite dans l'Accord de gouvernement, était censée représenter une économie budgétaire. Manifestement, le présent projet – qui étend le champ d'application du régime du congé de naissance – aura un impact budgétaire négatif.

Est-ce à dire que le PS, qui porte ce projet, a tellement de poids dans la coalition gouvernementale qu'il est en mesure de faire adopter des textes qui non seulement vont à l'encontre de l'Accord de gouvernement, mais mettent à mal les économies escomptées par le gouvernement dans ses ajustements budgétaires?

Le projet de loi est-il par ailleurs nécessaire au regard à la transposition de la directive? Ne va-t-il pas bien au-delà de ce que celle-ci exige?

L'article 7 du projet introduit en effet un nouveau type de congé, de cinq jours maximum, en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille pour une raison médicale grave (congé pour aidant).

Ce congé est rémunéré, alors que la directive n'impose aucune obligation aux États de prévoir une rémunération. Par ailleurs, dans le cadre légal belge actuel, le travailleur peut déjà prendre à titre exceptionnel un congé sans solde pour raisons médicales.

Pour quels motifs pourra-t-on concrètement prendre ce congé? Des exemples, fort variables, ont circulé dans la presse et on peut craindre une large marge d'interprétation dans la mise en œuvre de ce nouveau régime de congé.

Tout cela ne va évidemment pas contribuer à l'amélioration du taux d'emploi; cela ne va pas non plus

De definitie van de periode van bescherming wordt zeer ruim opgevat, aangezien tijdens die periode elk ontslag wordt gelijkgesteld met elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst en waarvoor tijdens die periode voorbereidende maatregelen werden getroffen. Wat zal er gebeuren indien het ontslag lang na de geboorte plaatsvindt? Hoever in de tijd zal de werkgever, op wie voortaan de bewijslast zou rusten, moeten teruggaan om aan te tonen dat de betrokkene niet werd ontslagen wegens zwangerschap of bevalling? Zeer concreet: welke bewijselementen zou de werkgever moeten voorleggen?

Een ander probleem in verband met dit wetsontwerp betreft de samenhang van het begrotingstraject dat de regering heeft aangekondigd. Tijdens de bespreking van het recentste ontwerp van begrotingsaanpassing werd de harmonisatie van de verlofstelsels – waarin het regeerakkoord voorziet – geacht een budgettaire bezuiniging te zijn. Het voorliggende wetsontwerp – dat beoogt het toepassingsgebied van het stelsel van geboorteverlof uit te breiden – zal evenwel duidelijk een negatieve budgettaire weerslag hebben.

Betekent dit dat de PS, van wie dit wetsontwerp uitgaat, zo zwaar op de regeringscoalitie weegt dat die partij bij machte is teksten door te drukken die niet alleen tegen het regeerakkoord ingaan, maar ook de besparingen ondermijnt die de regering in haar begrotingsaanpassingen heeft ingecalculeerd?

Is het wetsontwerp overigens nodig om de richtlijn om te zetten? Gaat het wetsontwerp niet veel verder dan wat de richtlijn vereist?

Artikel 7 van het wetsontwerp beoogt immers een nieuwe vorm van verlof van maximum vijf dagen in te voeren, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid om een ernstige medische reden (verlof voor mantelzorg).

Het betreft betaald verlof, terwijl de richtlijn de Staten geen enkele verplichting oplegt om in een bezoldiging te voorzien. Bovendien kan de werknemer in het huidige wettelijk kader reeds uitzonderlijk onbetaald verlof nemen om medische redenen.

Op welke concrete gronden zal een werknemer dat verlof kunnen nemen? In de pers hebben zeer uiteenlopende voorbeelden de ronde gedaan, en het valt te vrezen dat er een ruime interpretatiemarge zal zijn bij de tenuitvoerlegging van dit nieuwe verlofstelsel.

Dat alles zal de werkgelegenheidsgraad uiteraard niet opkrikken en zal evenmin de administratieve lasten voor

alléger les charges administratives qui pèsent sur les employeurs, qui devront gérer un nouveau régime de congé: c'est sur eux que le projet de loi fait peser une nouvelle obligation de motiver un éventuel refus, de même que la charge de la preuve en cas de litige pour un licenciement pouvant intervenir des mois voire des années après le congé. Le texte est extrêmement déséquilibré, il nuit à aux relations de travail au sein des entreprises, qui devraient davantage reposer sur le dialogue et les accords à l'amiable. Cela ne cadre d'ailleurs pas avec la directive, qui dispose que ce type de congé doit pouvoir être soumis à une limitation raisonnable, ce qui n'est pas le cas avec le présent projet.

L'intervenant ne peut cacher ses préoccupations par rapport à une utilisation irréfléchie voire abusive de ce nouveau régime de congé.

Selon *Mme Ellen Samyn (VB)*, les observations des employeurs (voir avis du CNT) sont largement justifiées et la membre partage leurs préoccupations. Les amendes supplémentaires de 6 mois de rémunération brute en cas de licenciement abusif (la charge de la preuve étant renversée) sont extrêmement lourdes et peuvent tout simplement provoquer la faillite de petites entreprises n'occupant qu'un ou que quelques travailleurs.

L'intervenante ne s'oppose nullement à ce congé d'aidant, mais celui-ci peut être utilisé de manière abusive pour empêcher un licenciement.

Afin d'éviter d'être accusés de licenciement abusif, les employeurs seront obligés de constituer un dossier contre leurs propres travailleurs, dès leur entrée en fonction, afin de justifier un licenciement. Est-ce avec ce genre de pratiques que le gouvernement entend promouvoir l'emploi? L'intervenante considère que l'effet de ces mesures sera plutôt contre-productif. À l'évidence, cette loi n'accorde pas la moindre confiance aux employeurs.

L'intervenante et son groupe défendent un climat favorable aux familles et aux enfants. Les enfants sont l'avenir de la société et méritent tous les soins dont ils ont besoin. En soi, l'intervenante et son groupe n'ont rien contre les objectifs de la législation européenne dans ce domaine, bien au contraire, mais la manière dont elle a été mise en œuvre montre qu'elle cible très précisément les employeurs. L'esprit d'entreprise doit être encouragé, car il crée de l'emploi et, partant, de la prospérité. Or le projet à l'examen ne se fonde pas sur cette prémisse.

Les travailleurs et les employeurs devraient se serrer les coudes bien davantage. En raison de la pénurie de main-d'œuvre en Flandre, les entrepreneurs sont plus que jamais conscients qu'ils doivent tenir compte des

de werkgevers verlichten, aangezien zij met een nieuw verlofstelsel zullen moeten omgaan: het is aan hen dat het wetsontwerp een nieuwe verplichting oplegt om een eventuele weigering te motiveren, net als de bewijslast in geval van een geschil wegens een ontslag dat maanden of zelfs jaren na het verlof kan rijzen. De tekst is zeer onevenwichtig en schaadt de arbeidsrelaties binnen de bedrijven, die méér zouden moeten steunen op dialoog en op minnelijke schikkingen. Dat strookt trouwens niet met de richtlijn, die bepaalt dat deze vorm van verlof aan een redelijke beperking moet kunnen worden onderworpen; met het voorliggende wetsontwerp is dat niet het geval.

De spreker steekt zijn bezorgdheid inzake een ondoordacht gebruik of zelfs misbruik van dit nieuwe verlofstelsel niet onder stoelen of banken.

Volgens *mevrouw Ellen Samyn (VB)* zijn de opmerkingen van de werkgevers (zie advies van de NAR) grotendeels terecht; ze deelt hun bezorgdheid. Extra boetes van 6 maanden brutoloon bij een onterecht ontslag (waarbij de bewijslast wordt omgekeerd) zijn uitermate zwaar en kan er gewoonweg voor zorgen dat kleine bedrijven die maar één of enkele werknemers in dienst hebben, failliet gaan.

De spreekster is tegen dit zorgverlof, want het kan misbruikt worden om ontslag te verhinderen.

Om niet beschuldigd te kunnen worden van onterecht ontslag zullen werkgevers verplicht worden vanaf indiensttreding een dossier aan te leggen tegen de eigen werknemers om ontslag te motiveren. Wil men de werkgelegenheid met dit soort van praktijken bevorderen? De spreekster meent dat het eerder contraproductief zal werken. Er is in deze wet duidelijk niet het minste vertrouwen naar de werkgevers toe.

De spreekster en haar fractie staan voor een gezins- en kindvriendelijk klimaat. Kinderen zijn de toekomst van de samenleving en verdienen alle zorg die ze nodig hebben. Op zich hebben de spreekster en haar fractie niets tegen de doelstellingen van de Europese regelgeving ter zake, integendeel, maar uit de uitwerking blijkt dat men zeer doelgericht de werkgevers viseert. Men moet ondernemerschap aanmoedigen, want het zorgt voor werkgelegenheid en dus voor welvaart. Maar van deze premisse gaat dit wetsontwerp niet uit.

Werknemers en werkgevers zouden veel meer aan eenzelfde zeel moeten trekken. Door de krapte op de arbeidsmarkt in Vlaanderen zijn ondernemers zich er meer dan ooit van bewust dat ze rekening moeten houden

aspirations de leurs travailleurs (sinon, ils ne trouveront tout simplement plus personne). Et le respect de la vie privée joue un rôle majeur à cet égard. Un travailleur heureux est plus performant et plus épanoui dans son travail. La flexibilité doit s'appliquer dans les deux sens: celui qui sait se montrer flexible en tirera également des bénéfices.

Plusieurs questions concrètes demeurent sans réponse:

— En ce qui concerne le congé parental, la directive ne mentionne pas la transmissibilité en cas de décès précoce de l'un des parents; pourquoi cet aspect n'a-t-il pas été inclus?

— Le terme “congé de paternité” est remplacé par le terme “congé de naissance”: cela ne pose évidemment aucun problème. Mais qu'en est-il du “congé de naissance” en cas d'adoption? Certes, il n'est pas question d'une “naissance”, mais bien de l'accueil d'un enfant dans une nouvelle famille. Le ministre prévoit-il encore quelque chose de concret dans ce contexte?

— En ce qui concerne l'article 6 (inscription dans la loi du 3 juillet 1978 du régime du congé d'aidant (et des dispositions visant à empêcher le licenciement dans ce cadre – également très strictes à l'égard des employeurs)), selon l'exposé des motifs: “Le travailleur doit bien évidemment utiliser les jours de congé d'aidant aux fins prévues pour ce congé, à savoir pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.” La question est la suivante: comment l'employeur peut-il vérifier cette condition?

— En ce qui concerne le congé d'aidant (qui relève du système de “congé pour raisons impérieuses”, actuellement de 10 jours et généralement non rémunéré): si la personne concernée n'est pas tenue de présenter immédiatement un justificatif, comme le prévoit à présent la loi, elle recevra sur la fiche de paie une mention “jour(s) non payé(s)” pour laquelle il n'y a pas de preuve réelle (on peut même demander le congé oralement à l'employeur). Cette disposition donnera lieu à des discussions. Ce point n'a pas été suffisamment développé.

L'intervenante est plutôt déçue par le projet de loi à l'examen, qui manque de nombreuses occasions et créera au contraire de nombreuses frictions supplémentaires. Ce n'est souhaitable pour aucune des deux parties.

Mme Sophie Thémont (PS) souligne que le projet de loi étend la protection des travailleurs les plus vulnérables, et en particulier les mères, qui sont davantage

met de wensens van hun werknemers (anders vinden ze gewoonweg niemand meer). En daarin speelt het respect voor het privéleven een grote rol. Een gelukkige werknemer presteert beter en heeft meer voldoening in zijn werk. Flexibiliteit komt van twee kanten: wie flexibel is krijgt dat ook terug.

Er rijzen nog een aantal concrete vragen:

— Wat het ouderschapsverlof betreft, wordt in de richtlijn geen melding gemaakt van de overdraagbaarheid in geval van vroeg overlijden van één van de ouders. Waarom werd dit niet opgenomen?

— Het begrip “vaderschapsverlof” wordt “geboorteverlof”; dit doet uiteraard geen problemen rijzen. Maar wat met het “geboorteverlof” bij adoptie? Er is weliswaar geen sprake van een “geboorte”, maar wel van het opnemen van een kind in een nieuw gezinsverband. Voorziet de minister nog in iets concreets in dit kader?

— In verband met artikel 6 (opname in de wet van 3 juli 1978 van de regeling voor het zorgverlof (en bepalingen om ontslag in dit kader te beletten – ook zeer streng ten aanzien van de werkgevers)); zie de memorie van toelichting: “De werknemer moet de dagen zorgverlof uiteraard wel gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn ingesteld, m.n. voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.” De vraag is hoe zulks door de werkgever kan worden gecontroleerd.

— In verband met het zorgverlof (valt onder het systeem van het “verlof om dringende redenen”, nu 10 dagen en meestal niet vergoed): als de betrokkene niet direct een bewijs moet voorleggen zoals dat nu wettelijk bepaald is, dan krijgt de betrokkene een “onbetaalde dag(en)” op de loonbrief waarvoor er geen feitelijk bewijs is (men mag het zelfs mondeling aanvragen aan de werkgever). Dat zal aanleiding geven tot discussies. Dit punt is niet goed uitgewerkt.

De spreekster is eerder ontgoocheld in dit wetsontwerp; het laat veel kansen liggen en zal heel wat bijkomende fricties doen ontstaan. Dat is niet wenselijk, niet voor de ene, noch voor de andere partij.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) benadrukt dat het wetsontwerp beoogt de kwetsbaarste werknemers beter te beschermen, en dan vooral de moeders, die

pénalisées dans la répartition des tâches familiales. À rebours de la présentation qu'en font certains orateurs, le projet de loi va contribuer à favoriser la participation des femmes au marché du travail et améliorer le taux d'emploi. Le gouvernement a fait le choix de transposer la directive dans ce sens.

En ce qui concerne le régime de protection, le texte s'inspire de la jurisprudence récente de la CJUE, et en particulier de l'arrêt Paquet en ce qui concerne les mesures préparatoires au licenciement en dehors de la période protégée.

Le projet étend également le congé et la protection qui en découle aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs ayant des contrats temporaires de courte durée. Cela répond à des pratiques, observées sur le terrain, consistant pour les employeurs à ne pas accorder un contrat de travail à durée indéterminée aux travailleurs (souvent des travailleuses) dont on pense qu'ils ou elles pourraient souhaiter avoir des enfants.

Le projet de loi prévoit maintenant de façon générale que les périodes d'occupation antérieures comme intérimaire, quel qu'en soit le motif, chez l'employeur en sa qualité d'utilisateur, sont comptabilisées pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du droit au congé parental.

L'intervenante souhaiterait savoir si les indemnités en cas de licenciement pendant la période de protection seront cumulables avec d'autres indemnités et, dans l'affirmative, lesquelles?

Enfin, en ce qui concerne le congé pour les "aidants proches", le projet instaure un congé de 5 jours: le statut d'aidant proche mérite évidemment d'être encore amélioré, notamment par le biais d'une protection contre le licenciement.

Mme Cécile Cornet (Ecolo-Groen) fait part de sa satisfaction à examiner un texte de cette nature, qui relèvera *de facto* le degré de protection des travailleuses, l'impact d'une mesure positive en faveur du congé de naissance étant plus marqué pour les femmes que pour les hommes.

Le présent projet de loi doit naturellement être lu en parallèle avec le projet présenté par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité en commission de Santé et de l'Égalité des chances (DOC 55 2813/001).

La combinaison de ces mesures assurera à l'avenir une meilleure protection en cas de naissance ou de

bij de verdeling van de gezinstaken benadeeld zijn. In tegenstelling tot wat sommige sprekers beweren, zal het wetsontwerp de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt helpen bevorderen en zal het de werkgelegenheidsgraad verbeteren. De regering heeft ervoor gekozen de richtlijn navenant om te zetten.

Met betrekking tot de beschermingsregeling is de tekst gebaseerd op recente rechtspraak van het HvJEU en inzonderheid op het arrest-Paquet, wat de voorbereiding van het ontslag buiten de beschermingsperiode betreft.

Het wetsontwerp beoogt tevens het verlof en de bijbehorende bescherming uit te breiden tot de uitzendkrachten en de werknemers met kortlopende tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Aldus wordt ingespeeld op een gangbare praktijk waarbij werkgevers geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aanbieden aan hun (veelal vrouwelijke) werknemers met een potentiële kindwens.

Het wetsontwerp strekt er thans toe algemeen te bepalen dat eerdere periodes waarin de werknemer als uitzendkracht bij dezelfde werkgever-gebruiker heeft gewerkt, ongeacht de reden van het uitzendwerk, mede in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteitsvereiste inzake het recht op ouderschapsverlof.

De spreekster had graag geweten of de vergoedingen voor ontslag tijdens de beschermingsperiode kunnen worden gecumuleerd met andere vergoedingen, en zo ja, met welke.

Met betrekking tot het verlof voor mantelzorgers ten slotte voorziet het wetsontwerp in vijf dagen verlof; het mantelzorgerstatuut is uiteraard nog – terecht – voor verbetering vatbaar, onder meer door bescherming tegen ontslag in te bouwen.

Mevrouw Cécile Cornet (Ecolo-Groen) is tevreden dat een dergelijk wetsontwerp ter bespreking wordt voorgelegd, aangezien het de beschermingsgraad van de werkneemsters *de facto* zal verhogen. Een positieve maatregel ter bevordering van het geboorteverlof heeft immers meer impact voor vrouwen dan voor mannen.

Dit wetsontwerp dient uiteraard te worden gelezen in samenhang met het wetsontwerp dat de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit in de commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen (DOC 55 2813/001) heeft ingediend.

De combinatie van deze maatregelen zal in de toekomst een betere bescherming opleveren bij een geboorte of

maladie d'un proche, situations qui concernent également davantage les femmes que les hommes, notamment par l'inversion de la charge de la preuve en cas de non-renouvellement de la relation de travail, y compris en faveur des travailleurs intérimaires et des travailleurs ayant des contrats temporaires de courte durée.

Enfin, l'intervenante souhaite savoir pourquoi le texte en projet ne prévoit pas que le congé de naissance puisse être pris avant la naissance.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) souligne l'importance de la directive européenne en ce qui concerne la protection des travailleurs, et singulièrement des travailleuses, en ce compris en faveur de celles et ceux qui occupent des emplois précaires. L'intervenante rappelle être l'auteure d'une proposition de loi en ce sens, dont la portée est cependant plus ambitieuse.

Le présent projet de loi, qui transpose la directive, a suscité des critiques de la part de certains dans l'opposition, qui estiment que le projet constituerait une marque de méfiance vis-à-vis des employeurs et leur imposerait des charges administratives excessives. Il faut malheureusement rappeler que, rien qu'en 2021, près de 1 000 signalements pour des faits de discrimination de genre ont été rapportés dans le cadre de la relation de travail, le plus souvent liées à la naissance et à la maternité.

En protégeant davantage les femmes, qui sont davantage concernées par cette problématique, et en améliorant encore – grâce au nouveau congé en faveur des aidants – l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, on renforcera la participation des femmes au marché du travail, ce qui ne peut qu'être bénéfique pour le taux d'emploi. Pour être pleinement efficaces, ces mesures doivent cependant s'accompagner d'une amélioration de certains services (accueil de la petite enfance, accessibilité en faveur des personnes handicapées, ...), mais ces questions sont étrangères à l'objet du présent projet de loi.

Mme Nathalie Muylle (cd&v) rejoint largement l'intervenante précédente en ce qui concerne les mérites du projet de loi à l'examen.

Entre autres, la loi consacre enfin une forme de reconnaissance en faveur des travailleurs touchés par la maladie d'un proche, mais il reste encore un certain nombre d'inégalités à corriger, notamment en faveur des parents d'accueil.

Mme Tania De Jonge (Open Vld) partage les objectifs du projet de loi, qui consacre un meilleur équilibre entre la vie privée et familiale et la vie professionnelle. Cette

ziekte van een naaste, eveneens situaties waarmee meer vrouwen dan mannen moeten omgaan. Die betere bescherming komt er onder meer door de omkering van de bewijslast bij een niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst, ook voor uitzendkrachten en voor werknemers met tijdelijke, kortlopende arbeidsovereenkomsten.

Tot slot had de spreker graag geweten waarom het wetsontwerp niet beoogt te bepalen dat het geboorteverlof ook vóór de geboorte kan worden genomen.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) wijst erop hoe belangrijk de Europese richtlijn is voor de bescherming van de werknemers, inzonderheid van werkneemsters, alsook van al wie in een precaire job aan de slag is. De spreker wijst erop dat ze een gelijkaardig wetsvoorstel heeft ingediend, dat echter ambitieuzer is opgevat.

Dit wetsontwerp tot omzetting van de richtlijn oogst kritiek van sommige oppositieleden, die menen dat het getuigt van wantrouwen jegens de werkgevers en dat het die laatsten met een buitensporige administratieve werklast zal opzadelen. Helaas moet erop worden gewezen dat er alleen al in 2021 bijna 1 000 gevallen van gendergerelateerde discriminatie op de werkplek werden gemeld, veelal in het raam van een geboorte en het moederschap.

Door meer in te zetten op de bescherming van vrouwen – zij worden het meest met die problematiek geconfronteerd –, alsook door het privé en het beroepsleven nog beter op elkaar af te stemmen dankzij het nieuwe verlof voor mantelzorgers, zullen er meer vrouwen de arbeidsmarkt betreden. Dat kan de werkgelegenheidsgraad alleen maar ten goede komen. Opdat de ontworpen maatregelen hun volle effect sorteren, dienen echter ook bepaalde diensten te worden verbeterd (kinderopvang, toegankelijkheid voor personen met een handicap enzovoort). Zulks gaat evenwel het raamwerk van dit wetsontwerp te buiten.

Mevrouw Nathalie Muylle (cd&v) schaaft zich grotendeels achter wat de vorige spreker heeft gezegd over de verdiensten van dit wetsontwerp.

Zo verankert de wet onder meer eindelijk enige erkenning jegens werknemers die door de ziekte van een naaste worden getroffen. Er blijven echter wel nog een aantal ongelijkheden weg te werken, vooral ten aanzien van onthaalouders.

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) schaaft zich achter de doelstellingen van het wetsontwerp, dat een beter evenwicht tussen het privé, het gezins- en het

amélioration est particulièrement marquante pour les femmes, davantage touchées par les situations auxquelles s'attaque le projet.

Les dispositions de la directive européenne sont pour partie déjà réglée, et parfois de longue date, dans notre droit du travail. La véritable nouveauté concerne le régime de congé pour des soins à apporter à un proche. Il faut rappeler que le CNT a fait part sur cet aspect de quelques préoccupations, tenant principalement au fait que l'accumulation de nouveaux dispositifs n'était pas nature à simplifier l'harmonisation des régimes de congé, prévue par l'Accord de gouvernement. Le ministre peut-il en dire davantage en ce qui concerne cet objectif?

Mme Catherine Fonck (Les Engagés) note que le projet vise à l'amélioration de la participation des femmes sur le marché du travail et de l'égalité des chances des hommes et des femmes dans les carrières professionnelles; il prend davantage en compte la répartition des tâches familiales.

Sur un plan purement technique, le ministre peut-il expliquer pourquoi le texte, qui devait entrer en vigueur au 1^{er} août 2022, a pris du retard? Les partenaires sociaux ont pourtant été consultés – via le CNT – en décembre 2021.

Concernant les aidants proches, la directive ne fait que poser des exigences minimales, et le projet se contente de transposer ce minimum requis par le droit communautaire. On est tout de même assez loin, avec ce dispositif, des ambitions affichées et des discours de certains. Inutile de le préciser, tant quantitativement que qualitativement, le résultat reste insuffisant et le Conseil supérieur national des Personnes Handicapées a encore rappelé récemment qu'une réforme ambitieuse en la matière se justifiait.

L'article 100^{ter} de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 a le mérite d'exister, mais l'allocation accordée en faveur du travailleur qui suspend totalement l'exécution de son contrat de travail pour aider un proche gravement malade est particulièrement faible. Il suffirait simplement d'un arrêté royal pour relever le montant de cette allocation à un niveau davantage en rapport avec le service réel que fournissent – y compris à la collectivité – les aidants proches.

L'intervenante estime que le choix d'une transposition *a minima* de la directive européenne constitue, de la part du gouvernement, un signal faible adressé aux aidants proches.

beroepsleven beoogt te verankeren. Die verbetering is vooral goed nieuws voor vrouwen, die vaker gebukt gaan onder de situaties die het wetsontwerp wil aanpakken.

De bepalingen van de Europese richtlijn zijn al deels en vaak al geruime tijd in ons arbeidsrecht opgenomen. De echte nieuwigheid zit in de verlofregeling om voor een naaste te zorgen. Er dient op te worden gewezen dat de NAR enkele bekommelingen ter zake heeft geuit, die voornamelijk verband houden met het opbod aan nieuwe regelingen; daardoor zou de in het regeerakkoord opgenomen harmonisering van de verlofstelsels er niet eenvoudiger op worden. Kan de minister meer kwijt over die doelstelling?

Mevrouw Catherine Fonck (Les Engagés) stipt aan dat het wetsontwerp de arbeidsparticipatie van vrouwen wil verbeteren, alsook mannen en vrouwen gelijke kansen wil geven om een beroepsloopbaan uit te bouwen, door meer rekening te houden met de verdeling van de gezinstaken.

Een louter technische vraag: hoe komt het dat de tekst, die op 1 augustus 2022 in werking had moeten treden, vertraging heeft opgelopen? De sociale partners werden nochtans reeds in december 2021 via de NAR geraadpleegd.

De richtlijn bevat inzake verloven voor mantelzorgers slechts minimumvereisten, en de ambitie van het wetsontwerp reikt niet verder dan het omzetten van dat door het Europese recht vereiste minimum. Daardoor komt het evenwel maar mondjesmaat tegemoet aan de ambities en het discours van sommigen. Onnodig te zeggen dat het resultaat zowel kwantitatief als kwalitatief ondermaats is. Recent nog heeft de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap erop gewezen dat er een ambitieuze hervorming ter zake nodig is.

Gelukkig is er artikel 100^{ter} van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, maar de werknemer die zijn arbeidsovereenkomst volledig opschort om voor een persoon met een grote zorgbehoefte te zorgen, kan slechts op een zeer lage uitkering rekenen. Een gewoon koninklijk besluit volstaat om het bedrag van die uitkering op te trekken tot een niveau dat beter in verhouding staat tot de reële dienst die mantelzorgers, ook aan de gemeenschap, bewijzen.

Doordat de regering ervoor heeft geopteerd de Europese richtlijn slechts minimaal om te zetten, laat ze de mantelzorgers volgens de sprekers in de kou staan.

B. Réponses du ministre

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, souligne que le dossier de l'harmonisation des régimes de congé, prévu dans l'Accord de gouvernement, figure toujours à l'agenda du gouvernement. Ce dernier n'entendant pas travailler dans le dos des partenaires sociaux, ceux-ci ont été chargés d'entamer des discussions et, vu l'importance de ce chantier, il semble évident que les partenaires sociaux ont encore besoin de temps avant d'aboutir à des conclusions.

Cela étant, la Belgique est tenue au respect de ses obligations sur le plan du droit communautaire: la directive prévoyant une transposition au 1^{er} août 2022, le gouvernement a mis le présent projet de loi sur les rails, ce qui ne signifie pas que la situation serait figée pour l'avenir en ce qui concerne les avancées déjà engrangées dans le texte.

Le ministre réfute par ailleurs qu'il s'agirait d'une transposition *a minima* de la directive; le texte du projet va en effet plus loin que la directive, par exemple en ce qui concerne le non-renouvellement des contrats de travail à durée déterminée; par ailleurs, le projet de loi prend en compte la jurisprudence la plus récente de la CJUE.

Le projet ne témoigne nullement d'une méfiance à l'égard des employeurs, mais il vise cependant à assurer une meilleure protection de la partie faible dans la relation de travail. Le renversement de la charge de la preuve n'empêche pas l'employeur d'apporter la preuve contraire par toutes voies de droit, dès lors que la présomption visée aux articles 5 et 6 est réfragable.

La limitation de la durée d'une formule souple de travail à une période continue de 12 mois peut être considérée comme une limitation raisonnable, d'autant qu'un tel délai est usuel dans la législation sociale.

Le congé d'aidant est explicitement prévu par la directive. Le projet se limite à transposer cette dernière, sans préjudice des discussions toujours en cours entre partenaires sociaux. Pour répondre à un intervenant, il faut préciser que les possibilités existant actuellement dans notre droit social ne répondent pas aux exigences de la directive, notamment en raison de leur manque de flexibilité. La création d'un statut plus complet pour les aidants proches n'est pas l'objet du présent projet de loi, qui vise exclusivement à transposer la directive européenne; il conviendra bien entendu de continuer

B. Antwoorden van de minister

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, benadrukt dat het dossier van de harmonisatie van de verlofstelsels, dat is vervat in het regeerakkoord, nog steeds op de agenda van de regering staat. Aangezien de regering niet wil werken achter de rug van de sociale partners, werden deze gelast de besprekingen aan te vatten; gelet op het belang van dit dossier, lijkt het vanzelfsprekend dat de sociale partners nog tijd nodig hebben om tot conclusies te komen.

Dit gezegd zijnde: België is gehouden tot zijn verplichtingen inzake het Gemeenschapsrecht. Aangezien de richtlijn voorziet in een omzetting tegen 2 augustus 2022, heeft de regering dit wetsontwerp op de rails gezet, maar dat betekent niet dat de reeds in de tekst vervatte vorderingen in beton gebeiteld zijn.

De minister betwist bovendien dat het zou gaan om een minimale omzetting van de richtlijn; de tekst van het wetsontwerp gaat immers verder dan de richtlijn, bijvoorbeeld wat de niet-hernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur betreft. Voorts houdt het wetsontwerp rekening met de recentste rechtspraak van het HvJEU.

Het wetsontwerp getuigt geenszins van wantrouwen ten opzichte van de werkgevers, maar beoogt wel een betere bescherming voor de kwetsbare partij binnen de arbeidsrelatie te waarborgen. De omkering van de bewijslast belet de werkgever niet om met alle rechtsmiddelen het bewijs van het tegendeel te leveren, aangezien het vermoeden zoals bepaald in de artikelen 5 en 6 weerlegbaar is.

De beperking van de duur van een flexibele werkregeling tot een aaneengesloten periode van 12 maanden kan als een redelijke beperking worden beschouwd, temeer daar een dergelijke termijn gebruikelijk is in de sociale wetgeving.

De richtlijn voorziet uitdrukkelijk in het zorgverlof. Het wetsontwerp beoogt louter die richtlijn om te zetten, maar dat doet niets af aan de nog steeds aan de gang zijnde onderhandelingen tussen de sociale partners. In respons op het betoog van één van de sprekers moet worden verduidelijkt dat de mogelijkheden die ons sociaal recht thans biedt, niet voldoen aan de vereisten van de richtlijn, meer bepaald wegens het gebrek aan flexibiliteit ervan. Het instellen van een vollediger statuut voor de mantelzorgers is niet het oogmerk van dit wetsontwerp, dat uitsluitend de omzetting van de Europese

à travailler en vue d'améliorer la situation des aidants proches.

L'indemnité prévue pour un tel congé n'est pas fixée dans la loi, mais elle peut l'être conventionnellement ou, à titre de disposition supplétive, par arrêté royal.

Le projet de loi déposé par la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité (DOC 55 2813/001, projet de loi portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) concorde bien entendu avec les dispositions du présent projet et vise également à répondre à l'objectif de transposition de la directive.

En vue de répondre à certaines préoccupations exprimées, au sein du CNT, par le banc patronal, le projet contient une disposition destinée à contrer d'éventuels abus (cf. article 19, § 3). De même, le projet contient une disposition qui limite le cumul dans le cadre de la protection contre le licenciement; en ce qui concerne la limitation du cumul dans le cadre de la protection contre les discriminations, il faut se rapporter au projet de loi précité (DOC 55 2813/001).

Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ne passe pas seulement par des mesures à prendre en droit du travail, il faut naturellement veiller à prévoir sur le terrain des dispositifs adaptés pour les parents qui travaillent (et développer, par exemple, les places d'accueil pour enfants en entreprise).

C. Répliques

M. Björn Anseeuw (N-VA) n'est pas convaincu par les explications du ministre, en particulier en ce qui concerne le renversement de la charge de la preuve, qui repose désormais sur l'employeur.

Cette sévérité à l'égard des employeurs contraste avec la légèreté de la disposition "anti-abus" évoquée par le ministre. Cette mesure anti-abus risque de s'avérer insuffisante en pratique: de quels moyens, par exemple, dispose l'employeur pour vérifier la réalité du motif invoqué par le travailleur à l'appui d'une demande de congé d'aidant? L'employeur a-t-il seulement le droit de s'enquérir de ce motif ou les règles en matière de protection de la vie privée s'y opposent-elles? En vertu du projet, l'employeur est tenu de motiver sa décision éventuelle de refus, mais comment pourra-t-il le faire

richtlijn beoogt; er zal wel degelijk voort werk moeten worden gemaakt van de verbetering van de situatie van de mantelzorgers.

De vergoeding voor een dergelijk verlof is niet wettelijk bepaald, maar kan worden overeengekomen of, bij wijze van suppletieve regeling, bij koninklijk besluit worden bepaald.

Het wetsontwerp ingediend door de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit (DOC 55 2813/001, tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, stemt vanzelfsprekend overeen met de bepalingen van het voorliggende wetsontwerp en beoogt eveneens de richtlijn om te zetten.

Om tegemoet te komen aan bepaalde bezorgdheden die binnen de NAR door de werkgevers werden geuit, bevat het wetsontwerp een bepaling die eventuele misbruiken moet tegengaan (zie artikel 19, § 3). Het wetsontwerp bevat tevens een bepaling ter beperking van cumulatie in het kader van de bescherming tegen ontslag; wat de beperking van de cumulatie in het kader van de bescherming tegen discriminaties betreft, moet worden verwezen naar het voormelde wetsontwerp (DOC 55 2813/001).

Een beter evenwicht tussen werk en privéleven komt er niet enkel door maatregelen inzake arbeidsrecht, maar vergt in het veld uiteraard tevens aangepaste voorzieningen voor werkende ouders (daartoe moeten bijvoorbeeld kinderopvangplaatsen op de werkplek worden opgericht).

C. Replieken

De heer Björn Anseeuw (N-VA) is niet overtuigd door de verklaringen van de minister, inzonderheid wat de omkering van de bewijslast betreft, die voortaan bij de werkgever ligt.

Die strenge houding ten opzichte van de werkgevers steekt af tegen de lichtheid van de "antimisbruikbepaling" waarnaar de minister heeft verwezen. Die antimisbruikmaatregel dreigt in de praktijk onvoldoende te blijken: over welke middelen beschikt de werkgever bijvoorbeeld om na te gaan of de door de werknemer ingeroepen reden ter ondersteuning van een aanvraag tot zorgverlof wel echt is? Heeft de werkgever enkel het recht om die reden uit te pluizen, of wordt zulks belet door de regelgeving inzake de bescherming van het privéleven? Krachtens het wetsontwerp moet de werkgever zijn eventuele

en pratique s'il ne peut vérifier la réalité des motifs du travailleur?

Le dispositif en projet est totalement déséquilibré et la manière dont la directive est transposée n'est pas aussi minimaliste que l'affirme le ministre; elle est, au contraire, idéologiquement très orientée. Au final, ce texte n'est pas bon pour la société dans son ensemble, il va nuire aux chances de recrutement de certaines catégories de travailleurs, ce qui aura un impact non négligeable sur le marché du travail et sur la politique d'activation.

Mme Nahima Lanjri (cd&v) souhaite obtenir des précisions quant au montant de l'indemnité pour le congé d'aidant de 5 jours; le projet ne fixe pas ce montant, qui est laissé à la négociation entre parties (fixation conventionnelle) ou à un minima à fixer par arrêté royal. Un tel arrêté est-il prévu? Selon quelle modalité: une allocation à charge de l'ONEM ou une indemnité à charge de l'employeur?

Le ministre répond que le projet ne règle pas la question de l'indemnisation du congé d'aidant, car la directive ne l'impose pas. Cependant, le texte laisse la porte ouverte aussi bien à une indemnité fixée conventionnellement qu'à une allocation dont les conditions d'octroi et le montant feront le cas échéant l'objet d'un arrêté royal. Un tel arrêté pourra être pris au plus tôt dans le cadre du budget 2023.

Pour *Mme Catherine Fonck (Les Engagés)*, tout démontre que ce projet tend à une transposition *a minima* de la directive, car on est bien loin d'un véritable régime en faveur des aidants-proches.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence et n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2

Cet n'appelle aucun commentaire particulier.

weigerung motiveren, maar hoe zal hij dit in de praktijk kunnen doen indien hij niet kan nagaan of de redenen van de werknemer wel echt zijn?

De ontworpen tekst is totaal onevenwichtig, en de richtlijn wordt niet zo minimalistisch omgezet als de minister beweert, maar is integendeel zeer ideologisch gekleurd. Uiteindelijk is deze tekst geen goede zaak voor de hele samenleving, hij zal de aanwervingskansen van bepaalde categorieën werknemers schaden, wat een niet te verwaarlozen weerslag zal hebben op de arbeidsmarkt en op het activeringsbeleid.

Mevrouw Nahima Lanjri (cd&v) wil meer duidelijkheid over het bedrag van de vergoeding voor het zorgverlof van vijf dagen; dat bedrag wordt in het wetsontwerp niet bepaald, maar moet worden onderhandeld tussen partijen (bepaling bij overeenkomst) of behelst een minimum dat bij koninklijk besluit moet worden bepaald. Is in een dergelijk besluit voorzien? Zal deze uitkering ten laste zijn van de RVA dan wel van de werkgever?

De minister antwoordt dat het wetsontwerp de vergoeding van het mantelzorgverlof niet beoogt te regelen, aangezien de richtlijn zulks niet oplegt. De tekst laat evenwel de deur open zowel voor een vergoeding die bij overeenkomst wordt bepaald als voor een uitkering waarvan de toekenningsvoorwaarden en het bedrag in voorkomend geval bij koninklijk besluit zullen worden vastgelegd. Een dergelijk besluit zal ten vroegste in het kader van de begroting 2023 tot stand kunnen komen.

Mevrouw Catherine Fonck (Les Engagés) meent dat alles erop wijst dat dit wetsontwerp neigt naar een minimale omzetting van de richtlijn, aangezien een echte regeling ten gunste van de mantelzorgers echt wel nog toekomstmuziek is.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

Artikel 1 bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag. Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Over artikel 2 worden geen opmerkingen gemaakt.

L'article 2 est adopté à l'unanimité.

Art. 3

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 3 est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Art. 4

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 4 est adopté par 11 voix contre 2 et 3 abstentions.

Art. 5 à 7

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 5 à 7 sont successivement adoptés par 11 voix contre 5.

Art. 8 et 9

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 8 et 9 sont successivement adoptés par 13 voix contre 3.

Art. 10

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 10 est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 11

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 11 est adopté à l'unanimité.

Art. 12

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 12 est adopté par 13 voix contre 3.

Artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3

Over artikel 3 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 3 wordt aangenomen met 13 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 4

Over artikel 4 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 4 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 5 tot 7

Over de artikelen 5 tot 7 worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 5 tot 7 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 5 stemmen.

Art. 8 en 9

Over de artikelen 8 en 9 worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 8 en 9 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 3 stemmen.

Art. 10

Over artikel 10 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 10 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 11

Over artikel 11 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 11 wordt eenparig aangenomen.

Art. 12

Over artikel 12 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 12 wordt aangenomen met 13 tegen 3 stemmen.

Art. 13

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 13 est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Art. 14

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 14 est adopté par 11 voix contre 2 et 3 abstentions.

Art. 15

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 15 est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

Art. 16

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 16 est adopté par 14 voix contre 2.

Art. 17

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 17 est adopté à l'unanimité.

Art. 18 à 24

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 18 à 24 sont successivement adoptés par 13 voix contre 3.

Art. 25 et 26

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 25 et 26 sont successivement adoptés par 11 voix contre 5.

Art. 13

Over artikel 13 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 13 wordt aangenomen met 13 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 14

Over artikel 14 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 14 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 15

Over artikel 15 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 15 wordt aangenomen met 13 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 16

Over artikel 16 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 16 wordt aangenomen met 14 tegen 2 stemmen.

Art. 17

Over artikel 17 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 17 wordt eenparig aangenomen.

Art. 18 tot 24

Over de artikelen 18 tot 24 worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 18 tot 24 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 3 stemmen.

Art. 25 en 26

Over de artikelen 25 en 26 worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 25 en 26 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 5 stemmen.

Art. 27 et 28

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 27 et 28 sont successivement adoptés par 13 voix et 3 abstentions.

Art. 29

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 29 est adopté par 11 voix contre 2 et 3 abstentions.

Art. 30

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 30 est adopté par 11 voix contre 5.

Art. 31 et 32

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 31 et 32 sont successivement adoptés par 13 voix contre 3.

Art. 33

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 33 est adopté par 13 et 3 abstentions.

*
* *

À la demande de *M. Björn Anseeuw (N-VA)*, la *commission* procèdera, en application de l'article 83.1 du Règlement, à une deuxième lecture.

Art. 27 en 28

Over de artikelen 27 en 28 worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 27 en 28 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 29

Over artikel 29 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 29 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 30

Over artikel 30 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 30 wordt aangenomen met 11 tegen 5 stemmen.

Art. 31 en 32

Over de artikelen 31 en 32 worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 31 en 32 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 tegen 3 stemmen.

Art. 33

Over artikel 33 worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 33 wordt aangenomen met 13 stemmen en 3 onthoudingen.

*
* *

Op verzoek van *de heer Björn Anseeuw (N-VA)* zal *de commissie*, overeenkomstig artikel 83.1 van het Reglement, overgaan tot een tweede lezing van het wetsontwerp.

La commission souhaite disposer d'une note de légistique du Service juridique.

*
* *

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité par la commission lors de sa réunion du 14 septembre 2022 (art. 78.6, du Règlement).

La rapporteure,

Ellen SAMYN

La présidente,

Marie-Colline LEROY

Dispositions nécessitant une mesure d'exécution (article 78.2, alinéa 4 du Règlement):

- En vertu de l'article 105 de la Constitution:
non communiqué;
- En vertu de l'article 108 de la Constitution:
non communiqué.

De commissie wenst daartoe over een wetgevings-technische nota van de Juridische Dienst te beschikken.

*
* *

De commissie heeft dit verslag eenparig aangenomen tijdens haar vergadering van 14 september 2022 (art. 78.6 van het Reglement van de Kamer).

De rapportrice,

Ellen SAMYN

De voorzitter,

Marie-Colline LEROY

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vergen (artikel 78.2, vierde lid, van het Reglement):

- op grond van artikel 105 van de Grondwet:
niet meegedeeld;
- op grond van artikel 108 van de Grondwet:
niet meegedeeld.