



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 68.677/3
van 15 februari 2021

avis 68.677/3
du 15 février 2021

over

sur

een wetsvoorstel 'ter
bevordering van de effectieve
opname van het geboorteverlof
door werknemers met tijdelijke
arbeidsovereenkomsten'
(*Parl.St.* Kamer 2019-20,
nr. 55-1101/001)

une proposition de loi
'favorisant la prise effective du
congé de naissance par les
travailleurs ayant un contrat à
durée déterminée' (*Doc. Parl.*,
Chambre, 2019-20,
n° 55-1101/001)

Op 14 januari 2021 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten’ (*Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1101/001).

Het voorstel is door de derde kamer onderzocht op 4 februari 2021. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, kamervoorzitter, Jeroen VAN NIEUWENHOVE en Koen MUYLLE, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Jeroen VAN NIEUWENHOVE, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 15 februari 2021.

*

Le 14 janvier 2021, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘favorisant la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée’ (*Doc. Parl.*, Chambre, 2019-20, n° 55-1101/001).

La proposition a été examinée par la troisième chambre le 4 février 2021. La chambre était composée de Wilfried VAN VAERENBERGH, président de chambre, Jeroen VAN NIEUWENHOVE et Koen MUYLLE, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Annemie GOOSSENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Jeroen VAN NIEUWENHOVE, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 15 février 2021.

*

STREKKING VAN HET WETSVOORSTEL

1. Het voor advies voorgelegde wetsvoorstel strekt tot de wijziging van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’, dat betrekking heeft op het geboorteverlof. Het voorstel vult deze bepaling aan met een regeling op grond waarvan de werkgever gehouden blijft tot betaling van het loon voor de eerste drie dagen geboorteverlof indien de geboorte van het kind, dat overeenkomstig de aan te vullen paragraaf het recht op vaderschapsverlof¹ doet ontstaan, zich situeert (lees: plaatsvindt) in een periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid en voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van minstens één maand in dienst van die werkgever is geweest. De verplichting tot betaling van het loon vervalt evenwel indien de werknemer op de dagen van opname van het verlof in dienst is van een nieuwe werkgever.

In de toelichting bij het voorstel wordt vermeld dat deze maatregel tot doel heeft het opnemen van het geboorteverlof te bevorderen, onder meer ten aanzien van uitzendkrachten die op het ogenblik van de geboorte niet meer met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met een werkgever. De voorgestelde regeling is geïnspireerd op artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 ‘tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen’.

ALGEMENE OPMERKINGEN

2. Op grond van de voorgestelde bepaling blijft de werkgever in bepaalde gevallen gehouden “tot betaling van het loon voor de eerste drie dagen geboorteverlof”.²

Anders dan het geval is in het voormelde artikel 14, derde lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974, bevat de voorgestelde regeling geen uitzondering voor de gevallen waarin de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt om een dringende reden. De voorgestelde tekst bepaalt weliswaar dat de regeling slechts geldt “voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van minstens één maand in dienst van die werkgever is gebleven”, maar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst lijkt niet onder het begrip “onderbreking” te vallen. Overigens bevat artikel 14, eerste lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 eveneens de zinsnede “zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven”.

¹ Zie daarover opmerking 7.

² Krachtens het negende lid van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 geniet de werknemer voor het vervolg van het geboorteverlof 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.

In artikel 14, tweede lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 wordt bovendien verduidelijkt dat “de dagen waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt” niet gelden als onderbreking van de in het eerste lid bedoelde perioden van tewerkstelling, maar wel in aanmerking worden genomen voor de bepaling van de duur van tewerkstelling. Van die bepaling komt geen tegenhanger voor in de voorgestelde regeling.

Het is dan ook raadzaam om het voorstel in het licht van deze vaststellingen aan een nieuw onderzoek te onderwerpen en desgevallend aan te vullen.

3. De context waarin de voorgestelde regeling wordt toegepast, is aanzienlijk complexer dan bij het koninklijk besluit van 18 april 1974. Krachtens artikel 30, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 kan de werknemer in beginsel immers vrij kiezen of en wanneer hij de vijftien (en vanaf 2023: twintig) dagen verlof opneemt binnen de periode van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Het verlof kan in één keer of verspreid worden opgenomen.

Het voorgestelde artikel 30, § 2, zevende (lees: achtste) lid, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de verplichting tot betaling van het loon vervalt indien de werknemer op de dagen van opname van het verlof in dienst is van een nieuwe werkgever. Daaruit volgt dat het louter aanvatten van een nieuwe arbeidsbetrekking op zichzelf niet leidt tot het verval van het recht op uitbetaling van het loon voor de eerste drie dagen van het geboorteverlof. Wanneer de werknemer bijvoorbeeld een eerste dag geboorteverlof opneemt wanneer hij gedurende één week in dienst is van een nieuwe werkgever en na afloop van die week een tweede dag geboorteverlof wil opnemen, zal de vorige werkgever nog steeds gehouden zijn tot de betaling van het loon voor die tweede dag. Hoewel de voorgestelde regeling rekening poogt te houden met de zo-even geschetste eigenheid van het geboorteverlof (met name door te verwijzen naar de “dagen van opname” van het verlof) wordt de complexiteit ervan niet ten volle opgevangen.

Zo rijst de vraag of, gelet op het tijdvak van vier maanden waarin het geboorteverlof kan worden opgenomen, niet moet worden voorzien in een mechanisme om na te gaan of de begunstigde inmiddels niet in dienst is van een nieuwe werkgever.³ Tevens kan men zich afvragen of het niet zinvol is om te voorzien in een regeling wanneer de werknemer langer in dienst is geweest bij een tweede werkgever. Dit kan worden geïllustreerd met het volgende voorbeeld:

- een werknemer is gedurende één maand in dienst geweest van werkgever A;
- de zevende dag na het einde van de arbeidsovereenkomst treedt hij in dienst bij werkgever B;
- de tiende dag na het einde van de eerste arbeidsovereenkomst wordt hij vader;
- de arbeidsovereenkomst met werkgever B neemt na drie maanden een einde;
- daags na het einde van die arbeidsovereenkomst wenst de werknemer geboorteverlof op te nemen;

³ De gemachtigde opperde hieromtrent onder meer de mogelijkheid om een verklaring op te eisen.

- in dat geval zal werkgever A gehouden zijn tot de betaling van het loon voor de eerste drie dagen van het geboorteverlof.

Het lijkt dan ook zinvol de voorgestelde regeling uit het oogpunt van de mogelijke situaties die zich kunnen voordoen aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen, onder meer in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel ten aanzien van de verschillende werkgevers die al dan niet de last zullen moeten dragen van het betalen van het loon voor de eerste drie dagen geboorteverlof.

4. Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat het genot van een opzeggingsvergoeding de toekenning van het loon voor een feestdag op grond van het koninklijk besluit van 18 april 1974 niet in de weg staat.⁴ De gemachtigde verklaarde dat het de bedoeling is dat hetzelfde geldt voor het loon dat op grond van de voorgestelde regeling wordt toegekend.

5. Krachtens artikel 30, § 2, negende lid, van de wet van 3 juli 1978 geniet de werknemer voor het vervolg van het geboorteverlof 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.⁵

In de toelichting bij het voorstel wordt uiteengezet dat indien de arbeidsovereenkomst reeds is beëindigd op het tijdstip van de geboorte “niet alleen het recht op de drie dagen met behoud van het loon [vervalt], maar (...) het tevens onmogelijk [is] om (vervolgens) de resterende dagen met een Riziv-uitkering op te nemen”.⁶ Daaruit kan worden afgeleid dat het de bedoeling is van de indieners van het voorstel dat de begunstigden van de voorgestelde regeling ook in aanmerking komen voor de uitkering na de eerste drie dagen geboorteverlof. Het voorstel betreft strikt genomen echter enkel de eerste drie dagen van het geboorteverlof waarvoor de werkgever, en in de voorgestelde regeling in bepaalde gevallen dus ook de voormalige werkgever, gewaarborgd loon moet betalen. Met het oog op de rechtszekerheid is het dan ook raadzaam te voorzien in een uitdrukkelijke regeling inzake de uitkering tijdens het vervolg van het geboorteverlof. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door te bepalen dat de betrokkene voor de toepassing van het negende lid van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 met een werknemer wordt gelijkgesteld.⁷

⁴ Cass. 24 maart 1980, *Arr.Cass.* 1980, 913, *RW* 1980-81, 1485.

⁵ Zie ook artikel 223bis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 ‘tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994’.

⁶ *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1101/001, 3.

⁷ De amendementen 2 en 3 op het voorstel, die zijn ingediend na deze adviesaanvraag, willen daaraan tegemoetkomen (*Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1101/002, 3-5).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

6. Gelet op de wijziging die aan artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 is aangebracht bij artikel 63, 1°, van de programmawet van 20 december 2020, is het niet meer het zevende, maar het achtste lid van die paragraaf dat moet worden aangevuld. In de inleidende zin van artikel 2 van het voorstel schrijven men dan ook “achtste lid” in plaats van “zevende lid”.

7. Artikel 30, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 voorziet in het recht om van het werk afwezig te zijn “ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat”. Overeenkomstig artikel 30, § 2, derde lid, van die wet wordt dat recht, bij ontstentenis van een werknemer zoals bedoeld bij het eerste lid, toegekend aan bepaalde andere personen.⁸ In het licht van die uitbreiding is het begrip “geboorteverlof” in de plaats van⁹ of naast¹⁰ het begrip “vaderschapsverlof” gekomen.

Hoewel in het opschrift van en in de toelichting bij het voorstel alsook in de voorgestelde bepaling de term “geboorteverlof” wordt gehanteerd, wordt in het voorgestelde artikel 30, § 2, zevende (lees: achtste) lid, van dezelfde wet gewag gemaakt van “de geboorte van het kind, dat overeenkomstig de bepalingen van deze paragraaf het recht op *vaderschapsverlof* doet ontstaan”. Aangezien de gemachtigde bevestigde dat het de bedoeling is “om alle vormen van geboorteverlof te vatten, ook mee-ouders en niet enkel de vaders”, moet in de voorgestelde bepaling het woord “vaderschapsverlof” worden vervangen door “geboorteverlof”.¹¹

⁸ Het gaat meer bepaald om “de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.”

⁹ Zie bijvoorbeeld de Nederlandse tekst van het opschrift van de wet van 13 april 2011 ‘tot wijziging, wat betreft de meeeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof’ en het opschrift van het enige hoofdstuk “Optrekking van het geboorteverlof” van titel 6 van de programmawet van 20 december 2020, waarbij de duurtijd van het verlof werd opgetrokken.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld het opschrift van afdeling IXbis van hoofdstuk III van titel III van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, dat oorspronkelijk “Over het vaderschapsverlof” luidde en bij het koninklijk besluit van 11 juni 2015 ‘tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994’ werd aangevuld met de woorden “of geboorteverlof”.

¹¹ De gelegenheid kan te baat worden genomen om ook in artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 die aanpassing door te voeren.

8. In de voorgestelde bepaling wordt gewag gemaakt van “een periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid”. Het is niet duidelijk wat het beginpunt van die periode is in geval van het einde van de arbeidsovereenkomst met vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn (zie artikel 37/12 van de wet van 3 juli 1978). Dit kan beter worden verduidelijkt.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION DE LOI

1. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de modifier l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', qui concerne le congé de naissance. La proposition complète cette disposition par un régime selon lequel l'employeur reste tenu de payer la rémunération afférente aux trois premiers jours du congé de naissance si la naissance de l'enfant, qui conformément aux dispositions du paragraphe à compléter ouvre le droit au congé de paternité¹, survient au cours de la période de quatorze jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur ait été au service de cet employeur, sans interruption qui lui soit attribuable, durant une période d'au moins un mois. L'obligation de payer la rémunération s'éteint cependant si le travailleur est employé par un nouvel employeur durant les jours du congé.

Les développements de la proposition précisent que cette mesure a pour objet de favoriser la prise du congé de naissance, notamment à l'égard des travailleurs intérimaires qui ne sont plus liés par un contrat de travail à un employeur au moment de la naissance. Le régime proposé s'inspire de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 'déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés'.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

2. En vertu de la disposition proposée, l'employeur reste tenu, dans certains cas, de « payer la rémunération afférente aux trois premiers jours du congé de naissance »².

Contrairement à ce que prévoit l'article 14, alinéa 3, précité, de l'arrêté royal du 18 avril 1974, le régime proposé ne contient pas d'exception pour les cas où le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ou lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave. Si le texte proposé dispose que le régime ne s'applique que « pour autant que le travailleur soit resté au service de cet employeur, sans interruption qui lui soit attribuable, durant une période d'au moins un mois », la rupture du contrat de travail ne semble pas relever de la notion d'« interruption ». Par ailleurs, l'article 14, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 comporte également le membre de phrase « sans interruption qui lui soit attribuable ».

L'article 14, alinéa 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 précise en outre que « les jours durant lesquels il n'est pas habituellement travaillé » ne sont pas considérés comme une interruption des périodes d'occupation visées à l'alinéa 1^{er}, mais que ces jours sont pris en considération pour la détermination de la durée d'occupation. Cette disposition n'a pas d'équivalent dans le régime proposé.

Il est dès lors recommandé de soumettre la proposition à un nouvel examen à la lumière de ces constatations et, le cas échéant, de la compléter.

¹ Voir à ce sujet l'observation 7.

² Selon l'alinéa 9 de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur bénéficie, pour la suite du congé de naissance, 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.

3. Le contexte dans lequel le régime proposé est appliqué s'avère beaucoup plus complexe que pour l'arrêté royal du 18 avril 1974. En effet, en exécution de l'article 30, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur peut, en principe, choisir librement si et quand il prend les quinze (et à partir de 2023 : vingt) jours de congé dans la période de quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Le congé peut être pris en une fois ou être étalé.

L'article 30, § 2, alinéa 7 (lire : 8), proposé, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que l'obligation de payer la rémunération s'éteint si le travailleur est employé par un nouvel employeur durant les jours du congé. Il s'ensuit qu'une nouvelle relation de travail n'implique pas en soi l'extinction du droit au paiement de la rémunération pour les trois premiers jours du congé de naissance. Par exemple, lorsqu'un travailleur prend un premier jour de congé de naissance alors qu'il est en service pendant une semaine chez un nouvel employeur et qu'il souhaite prendre un deuxième jour de congé de naissance à l'issue de cette semaine, l'ancien employeur sera toujours tenu de payer la rémunération de ce deuxième jour. Bien que le régime proposé tente de tenir compte des particularités du congé de naissance évoquées ci-dessus (voir notamment la mention « durant les jours de congé »), sa complexité n'est pas pleinement prise en considération.

Ainsi, la question se pose de savoir si, compte tenu de la période de quatre mois au cours de laquelle le congé de naissance peut être pris, il ne faudrait pas prévoir un mécanisme permettant de vérifier si le bénéficiaire n'est pas entre-temps au service d'un nouvel employeur³. En outre, on peut se demander s'il ne serait pas utile de prévoir un dispositif pour le cas où le travailleur est resté plus longtemps en service chez un deuxième employeur. Ce cas peut être illustré par l'exemple suivant :

- un travailleur a été en service pendant un mois chez l'employeur A ;
- le septième jour suivant la fin du contrat de travail, il entre en service chez l'employeur B ;
- le dixième jour après la fin du premier contrat de travail, il devient père ;
- le contrat de travail chez l'employeur B prend fin après trois mois ;
- le jour suivant la fin de ce contrat de travail, le travailleur souhaite prendre un congé de naissance ;
- dans ce cas, l'employeur A sera tenu de payer la rémunération pour les trois premiers jours du congé de naissance.

Il paraît par conséquent judicieux de réexaminer le régime proposé du point de vue des situations qui pourraient éventuellement se présenter, notamment à la lumière du principe constitutionnel d'égalité à l'égard des différents employeurs qui devront ou non supporter la charge du paiement de la rémunération pour les trois premiers jours du congé de naissance.

³ À cet égard, le délégué a, entre autres, avancé la possibilité d'exiger une déclaration sur l'honneur.

4. La Cour de cassation a estimé que le bénéfice d'une indemnité de congé ne fait pas obstacle à l'octroi de la rémunération afférente à un jour férié en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974⁴. Le délégué a déclaré que l'intention est qu'il en soit de même pour la rémunération octroyée dans le cadre du régime proposé.

5. Selon l'article 30, § 2, alinéa 9, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur bénéficie, pour la suite du congé de naissance, 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 indemnités⁵.

Selon les développements de la proposition, s'il a déjà été mis fin au contrat de travail au moment de la naissance, « outre que le travailleur perd son droit aux trois jours du congé de naissance avec maintien de sa rémunération, il lui est impossible de prendre (ensuite) les jours restants en bénéficiant d'une indemnité allouée par l'INAMI »⁶. Il peut s'en déduire que l'intention de auteurs de la proposition est que les bénéficiaires du régime proposé puissent également prétendre à l'indemnité allouée après les trois premiers jours du congé de naissance. Toutefois, la proposition ne concerne à proprement parler que les trois premiers jours du congé de naissance pour lesquels l'employeur, et dans le régime proposé aussi l'ancien employeur dans certains cas, doit payer le salaire garanti. Dans un souci de sécurité juridique, il est dès lors conseillé de prévoir un dispositif explicite pour l'indemnité allouée pendant la suite du congé de naissance. On pourrait par exemple disposer que pour l'application de l'alinéa 9 de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, l'intéressé est assimilé à un travailleur⁷.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

6. Compte tenu de la modification apportée à l'article 30, § 2, de la loi du 2 juillet 1978 par l'article 63, 1°, de la loi-programme du 20 décembre 2020, ce n'est plus l'alinéa 7 mais l'alinéa 8 de ce paragraphe qu'il y a lieu de compléter. Dans la phrase liminaire de l'article 2 de la proposition, on écrira dès lors « alinéa 8, » au lieu de « alinéa 7 ».

⁴ Cass., 24 mars 1980, *Arr. Cass.*, 1980, 913, *RW*, 1980-81, 1485.

⁵ Voir aussi l'article 223bis de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 'portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994'.

⁶ *Doc. parl.*, Chambre, 2019-20, n° 55-1101/001, p. 3.

⁷ Les amendements 2 et 3 à la proposition, introduits après la demande d'avis à l'examen, tendent à aller dans ce sens (*Doc. parl.*, Chambre, 2019-20, n° 55-1101/002, pp. 3-5).

7. L'article 30, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit 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 ». Conformément à l'article 30, § 2, alinéa 3, de cette loi, ce droit est, à défaut d'un travailleur visé à l'alinéa 1^{er}, accordé à certaines autres personnes⁸. Eu égard à cet élargissement, la notion de « congé de naissance » s'est substituée⁹ à la notion de « congé de paternité » ou s'est ajoutée à celle-ci¹⁰.

Bien que le terme « congé de naissance » soit utilisé dans l'intitulé et les développements de la proposition ainsi que dans la disposition proposée, il est fait mention, à l'article 30, § 2, alinéa 7 (lire : 8), proposé, de la même loi de « la naissance de l'enfant, qui conformément aux dispositions du présent paragraphe ouvre le droit au *congé de paternité* ». Le délégué ayant confirmé que l'intention est « om alle vormen van geboorteverlof te vatten, ook mee-ouders en niet enkel de vaders », il convient de remplacer le terme « congé de paternité » dans la disposition proposée par le terme « congé de naissance »¹¹.

8. La disposition proposée fait état d'une « période de quatorze jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail ». On n'aperçoit pas clairement quel est le point de départ de cette période en cas de fin du contrat de travail avec dispense de prestations pendant le délai de préavis (voir l'article 37/12 de la loi du 3 juillet 1978). Mieux vaudrait le préciser.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Annemie GOOSSENS

Wilfried VAN VAERENBERGH

⁸ Il s'agit plus précisément du « travailleur qui, au moment de la naissance :

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;

3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population ».

⁹ Voir par exemple l'intitulé dans le texte néerlandais de la loi du 13 avril 2011 'tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof' et l'intitulé du chapitre unique « Extension du congé de naissance » du titre 6 de la loi-programme du 20 décembre 2020, augmentant la durée du congé.

¹⁰ Voir par exemple l'intitulé de la section IXbis du chapitre III du titre III de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, qui était à l'origine rédigé en ces termes 'Du congé de paternité' et qui a été complété par les mots « ou de naissance » par l'arrêté royal du 11 juin 2015 'modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994'.

¹¹ L'occasion peut être mise à profit pour adapter aussi l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978.