

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 mai 2020

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi
du 16 mars 1971 sur le travail,
visant à permettre à la mère
de céder, totalement
ou partiellement, la partie facultative
de son congé postnatal**

(déposée par Mmes Isabelle Galant et
Florence Reuter)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 mei 2020

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet
van 16 maart 1971, teneinde moeders
de mogelijkheid te bieden het facultatief
gedeelte van hun postnataal verlof geheel
of partieel over te dragen aan hun
echtgenoot/echtgenote of partner**

(ingediend door de dames Isabelle Galant en
Florence Reuter)

RÉSUMÉ

Comme la grossesse reste encore aujourd'hui un source de discrimination au niveau professionnel, la proposition de loi donne la possibilité à la mère de convertir la partie facultative du congé postnatal en un congé au profit de son conjoint, de son ou de sa partenaire.

Ainsi, la femme peut être mieux présente au niveau professionnel, tout en garantissant à son enfant tous les bons soins qu'il mérite.

SAMENVATTING

Voor werkneemsters kan zwangerschap thans nog steeds tot ongelijke behandeling leiden. Met dit wetsvoorstel wordt derhalve voorgesteld moeders de mogelijkheid te bieden het facultatief gedeelte van hun postnataal verlof om te zetten in een verlof voor hun echtgenoot/echtgenote of partner.

Aldus kunnen vrouwen meer aanwezig zijn in het beroepsleven, terwijl de pasgeborenen tegelijk alle goede zorg krijgen die ze verdienen.

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
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
D&F	: 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 vertaald 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 belge)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les travailleuses salariées ou en recherche d'emploi bénéficient en principe de 15 semaines de congé de maternité (19 semaines en cas de naissances multiples).

Le congé de maternité se divise en deux périodes: une période de congé prénatal de 6 semaines en cas de naissance simple (8 en cas de naissances multiples) et une période de congé postnatal de 9 semaines (11 en cas de naissances multiples).

Les mamans ayant eu une grossesse à risque et qui ont été en incapacité de travail durant la période du congé prénatal voient leur congé postnatal amputé du nombre de semaines durant lesquelles elles ont été en incapacité de travail durant la période du congé prénatal. Les femmes en incapacité de travail durant l'entièreté du congé prénatal ne peuvent ainsi bénéficier que d'une semaine de congé postnatal additionnel et seulement si elles en font la demande.

Cette situation ne permet pas, aujourd'hui, à la femme enceinte malade d'avoir droit au même nombre de jours de congé qu'une femme enceinte sans problèmes de santé.

Si des mesures visant à prendre en compte les périodes d'incapacité de travail durant la période du congé prénatal afin d'allonger à due concurrence le congé postnatal peuvent être envisagées dans le cadre de la crise du COVID-19, nous pensons qu'un débat plus large, en concertation avec les parties prenante, est fondamental; celui-ci doit permettre aux mères de postposer des parties facultatives du congé prénatal, même si elles sont en incapacité de travail durant ces périodes; ceci, pour permettre d'allonger le congé postnatal, afin que celles qui sont victimes d'une incapacité de travail durant la période du congé prénatal ne soient pas pénalisées. Nous ne souhaitons pas agir à la va-vite. Néanmoins, si cette mesure devait être adoptée, il est évident que celle-ci écartera plus longtemps certaines mères de leur travail ou du marché de l'emploi. Certaines travailleuses pourraient, de cette manière, être absentes jusqu'à 20 semaines en raison de leur incapacité de travail et de leur congé de maternité (24 semaines en cas de naissances multiples).

Or, la grossesse et la maternité restent, malheureusement aujourd'hui, une source de discrimination à l'embauche importante envers les femmes. Le congé

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De vrouwen die als werknemster aan de slag zijn of werkzoekend zijn, hebben in principe recht op 15 weken moederschapsverlof (19 weken bij de geboorte van een meerling).

Het moederschapsverlof kan worden opgedeeld in twee perioden: een prenataal verlof van zes weken bij de geboorte van een eenling (acht weken bij een meerling) en een postnataal verlof van negen weken (elf weken bij een meerling).

Bij de moeders met een risico-zwangerschap en die gedurende de periode van het prenataal verlof arbeidsongeschikt waren, wordt het postnataal verlof vermindert met het aantal weken waarin zij tijdens de periode van prenataal verlof arbeidsongeschikt waren. Aldus krijgen de vrouwen die gedurende heel het prenataal verlof arbeidsongeschikt waren, slechts één bijkomende week postnataal verlof, én alleen als ze daartoe een aanvraag indienen.

Daardoor hebben zieke zwangere vrouwen thans geen recht op hetzelfde aantal verlofdagen als de zwangere vrouwen zonder gezondheidsproblemen.

In de door het COVID-19-virus veroorzaakte crisis worden maatregelen overwogen om de periodes van arbeidsongeschiktheid tijdens het prenataal verlof in aanmerking te nemen om het postnataal verlof evenredig te verlengen. Volgens de indiensters van dit wetsvoorstel is het echt noodzakelijk ook een ruimer debat te voeren, in overleg met de stakeholders. Dat debat moet ertoe leiden dat de moeders facultatieve gedeelten van het prenataal verlof mogen uitstellen, ook al zijn ze tijdens die periodes arbeidsongeschikt. Aldus zou het postnataal verlof kunnen worden verlengd en worden voorkomen dat vrouwen die tijdens het prenataal verlof arbeidsongeschikt zijn, worden benadeeld. De indiensters willen niet overhaast handelen. Het ligt evenwel voor de hand dat, mocht die maatregel worden aangenomen, sommige moeders langer afwezig zullen zijn op het werk of op de arbeidsmarkt. Voor sommige werknemers zou een en ander betekenen dat ze tot twintig weken afwezig zijn als gevolg van arbeidsongeschiktheid en moederschapsverlof (tot zelfs vierentwintig weken bij de geboorte van een meerling).

Bij indienstnemingen vormen zwangerschap en moederschap helaas nog steeds een niet te onderschatten ongelijke behandeling tegenover vrouwen. Ook het

de maternité est aussi l'une des causes des difficultés vécues par les femmes sur le marché de l'emploi.

Les écarts de salaire selon le genre sont, entre autres, expliqués en mettant en avant le rôle des maternités qui seraient responsables, pour une part importante, de la divergence des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, en particulier dans les dix premières années de la vie active.

"L'effet maternité" a été démontré dans plusieurs études. Il a notamment été prouvé qu'après leur sortie du système scolaire, bien que les femmes soient plus diplômées que les hommes, celles-ci occupent moins souvent des fonctions de cadres¹. Par ailleurs, suite à la maternité, de nombreuses femmes optent pour un emploi à temps partiel (en 2018, 42 salariées sur 100 ont travaillé à temps partiel contre 10 salariés sur 100)². Les raisons personnelles et familiales constituent la 2^e motivation de l'emploi à temps partiel.

Par conséquent, la proposition de loi vise un premier objectif qui est de lutter contre les discriminations et de mieux répondre aux besoins actuels des parents; les auteurs souhaitent assouplir les conditions d'utilisation du congé postnatal, en accordant plus de liberté aux familles dans la répartition de la partie facultative du congé postnatal; cela via une meilleure répartition de celui-ci entre les deux conjoints ou partenaires.

Un second objectif est évidemment de renforcer le rôle du conjoint, du ou de la partenaire; ces derniers étant en effet de plus en plus nombreux à vouloir passer plus de temps avec leurs nouveau-nés. De plus, l'implication du conjoint, du ou de la partenaire, dès les premiers mois de la vie de l'enfant, est fondamentale pour la construction future du schéma familial.

Les effets sont également bénéfiques pour les enfants, pour qui il est important de bénéficier de l'attention de leurs deux parents. Les conjoints ou partenaires qui s'impliquent tôt dans l'éducation de leurs enfants pourront de cette manière jouer un rôle de premier plan dans l'organisation et la vie familiale.

D'un point de vue médical, la période nécessaire pour le rétablissement après un accouchement normal n'excède pas six à huit semaines. C'est pourquoi, le professeur Petra Foubert et le doctorant Alexander Maes du Centrum voor Overheid en Recht, UHasselt, indiquent que "les semaines qui suivent la période de rétablissement de huit semaines constituent, en réalité,

moederschapsverlof is een van de oorzaken van de moeilijkheden waarmee de vrouwen op de arbeidsmarkt te kampen hebben.

Als verklaring voor de loonverschillen tussen vrouwen en mannen wordt onder meer gewezen op het moederschap, dat een belangrijke reden zou zijn voor het feit dat de beroepsloopbanen van vrouwen en mannen uiteenlopen, vooral tijdens de eerste tien jaren van het beroepsleven.

"'L'effet maternité' a été démontré dans plusieurs études. Il a notamment été prouvé qu'après leur sortie du système scolaire, bien que les femmes soient plus diplômées que les hommes, celles-ci occupent moins souvent des fonctions de cadres"¹. Daarenboven kiezen veel vrouwen die moeder zijn geworden ervoor om deeltijds te werken (in 2018 werkten 42 op 100 werknemers deeltijds; bij de mannelijke werknemers ging het om 10 op 100)². Persoonlijke en familiale redenen vormen de tweede motivatie om deeltijds te werken.

Het wetsvoorstel sterkt er dus in de eerste plaats toe ongelijke behandelingen aan te pakken en beter in te spelen op de huidige behoeften van de ouders. De indieners willen de toepassingsvoorwaarden voor het postnataal verlof versoepelen, door de gezinnen meer vrijheid te verlenen bij de spreiding van het facultatief gedeelte van dat verlof. De beide echtgenoten of partners zouden dan afspraken kunnen maken voor een spreiding.

Voorts beoogt dit wetsvoorstel de rol van de echtgenoot/echtgenote of van de partner te versterken omdat steeds meer mensen meer tijd willen doorbrengen met hun pasgeborene(n). Bovendien is de betrokkenheid van de echtgenoot/echtgenote of van de partner vanaf de eerste levensmaanden van het kind van heel groot belang voor de toekomstige opbouw van de gezinsconfiguratie.

Ook de kinderen varen er wel bij, aangezien het voor hen belangrijk is aandacht te krijgen van de beide ouders. De echtgenoten of partners die al vroeg bij de opvoeding van hun kinderen betrokken zijn, kunnen aldus een vooraanstaande rol spelen in de gezinsorganisatie en in het gezinsleven.

Medisch gezien volstaan voor een vrouw zes tot acht weken om na een normale bevalling te herstellen. Professor Petra Foubert en doctorandus Alexander Maes van het Centrum voor Overheid en Recht van de UHasselt geven aan dat de "weken boven op de herstelperiode van acht weken voor de moeder in feite een verborgen ouderschapsverlof (zijn) die alleen de

¹ <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2017-3-page-3.htm>.

² https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2019/12/L017-PART.TIME-122019_full1.pdf.

¹ <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2017-3-page-3.htm>.

² https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2019/12/L017-PART.TIME-122019_full1.pdf.

un congé parental déguisé dont la mère est la seule bénéficiaire” et que “la Cour de justice de l’Union européenne réduit systématiquement le congé de maternité à une période nécessaire pour établir un lien avec l’enfant et prendre soin de lui, ce qui pose la question suivante: Les femmes sont-elles vraiment les seules à pouvoir/devoir s’en charger?”³ (traduction libre)

Les auteurs ne remettent pas en cause le fait évident que la mère mérite davantage de repos après sa grossesse et son accouchement. Néanmoins, elles pensent que, en 2020, il est juste et légitime de laisser aux deux conjoints ou partenaires la possibilité de se répartir, comme ils le souhaitent et selon leurs propres besoins, la période de congé postnatal facultative, suite à l’accouchement (soit 5 semaines pour les cas de naissance unique et 7 semaines pour les cas de naissances multiples).

Il est dès lors proposé de permettre à la mère de céder à son conjoint, à son ou sa partenaire, totalement ou partiellement, la partie facultative de son congé postnatal; cette période ne pouvant excéder cinq semaines (sept semaines en cas de naissances multiples). Il est très important de souligner qu’il s’agira, en l’espèce, d’un choix et non d’une obligation. En outre, la période de repos de maternité obligatoire, d’une durée d’une semaine avant et de neuf semaines après l’accouchement restera réservée à la mère.

Isabelle GALANT (MR)
Florence REUTER (MR)

vrouw toekomen”, alsook dat “het Europese Hof van Justitie in verband met het moederschapverlof steeds vergoelijkend (spreekt) over een periode is die nodig is om een band op te bouwen met het kind en het te verzorgen. Is dat dan alleen iets dat moeders moeten/mogen doen?”³.

De indiensters betwisten niet dat de moeder uiteraard extra rust verdient na de zwangerschap en de bevalling. Niettemin vinden zij het in 2020 rechtvaardig en terecht dat de beide echtgenoten of partners het facultatief postnataal moederschapverlof (van vijf weken bij de geboorte van een eenling, en zeven weken bij de geboorte van een meerling) onderling kunnen spreiden zoals ze dat wensen en volgens hun eigen behoeften.

Om die redenen stellen de indiensters voor dat de moeders het facultatief gedeelte van hun postnataal verlof geheel of partieel mogen overdragen aan hun echtgenoot/echtgenote of partner. De duur van die periode mag maximum vijf weken bedragen (zeven weken bij de geboorte van een meerling). De indiensters achten het heel belangrijk te benadrukken dat het in dezen een keuze betreft, geen verplichting. Bovendien zal het verplicht gedeelte van het moederschapverlof, met name één week vóór en negen weken na de bevalling, nog steeds alleen door de moeder mogen worden opgenomen.

³ De Standaard, 3 mei 2016, “Opinie & Analyse – Waarom veel moederschapverlof nefast is voor vrouwen.

³ De Standaard, 3 mei 2016, “Opinie & Analyse – Waarom veel moederschapverlof nefast is voor vrouwen.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié en dernier lieu par la loi du 19 décembre 2018, entre les alinéas 7 et 8, est inséré un alinéa, rédigé comme suit:

“La travailleuse peut convertir après la neuvième semaine tout ou partie de son congé postnatal restant en un congé au profit du travailleur qui est son conjoint, son ou sa partenaire, à condition qu'il ou elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} à 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi détermine les conditions et les modalités de cette conversion.”.

25 mai 2020

Isabelle GALANT (MR)
Florence REUTER (MR)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 december 2018, wordt tussen het zevende en het achtste lid een lid ingevoegd, luidende:

“De werkneemster kan ervoor kiezen het resterende postnataal verlof na de negende week geheel of partieel om te zetten in een verlof voor de werkne(e)m(st)er die haar echtgeno(o)t(e), dan wel haar partner is, op voorwaarde dat hij/zij voldoet aan de voorwaarden als bepaald bij artikel 30, § 2, eerste tot vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels van die omzetting.”.

25 mei 2020