

ROYAUME DE BELGIQUE

KONINKRIJK BELGIE

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG**

Avant-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

Voorontwerp van wet 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

PHILIPPE, Roi des Belges,

FILIP, Koning der Belgen,

A tous, présents et à venir, Salut.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 février 2022 ;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 2 februari 2022;

Vu l'accord de la Secrétaire de l'Etat du Budget, donné le 25 avril 2022 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 25 april 2022;

Vu l'avis n° 2264 du Conseil national du Travail, donné le 21 décembre 2021 ;

Gelet op het advies nr. 2264 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 21 december 2021;

Vu l'avis ... de l'Autorité de protection des données, donné le ... ;

Gelet op het advies ... van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op ...;

Vu l'avis n°... du Conseil consultatif du droit pénal social, donné le... ;

Gelet op het advies nr. ... van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht, gegeven op ... ;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Gelet op de regelgevingsimpactanalyse uitgevoerd overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Vu l'avis .../. du Conseil d'État donné le ..., en application de l'article 84, § 1, 1^{ère} alinéa, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Gelet op advies .../. van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Considérant l'avis n° 2021/14 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, donné le 17 mai 2021 ;

Sur la proposition du Ministre du Travail.

NOUS AVONS ARRETÉ ET ARRÊTONS :

Le Ministre du Travail est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des Représentants le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE 1. Dispositions générales

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose 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.

CHAPITRE 2. Modifications de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 3. Dans l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié en dernier lieu par la loi du 12 juin 2020, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 6, remplacé par la loi du 25 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « le père » sont chaque fois remplacés par les mots « le père ou la coparente » ;

b) les mots « alinéas 1 à 5 » sont remplacés par les mots « alinéas 1 à 7 » ;

2° l'alinéa 8, inséré par la loi du 11 juin 2011, est complété par la phrase suivante :

« À la demande du travailleur, l'employeur l'informe par écrit de ces motifs. » ;

3° il est complété par un alinéa, rédigé comme suit :

Overwegende het advies nr. 2021/14 van de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap, gegeven op 17 mei 2021;

Op de voordracht van de Minister van Werk.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De Minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2. Deze wet voorziet in de 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.

HOOFDSTUK 2. Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 3. In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het zesde lid, vervangen bij de wet van 25 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "de vader" worden telkens vervangen door de woorden "de vader of de meemoeder";

b) de woorden "eerste tot vijfde lid" worden vervangen door de woorden "eerste tot zevende lid";

2° het achtste lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, wordt aangevuld met de volgende zin:

"Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van deze redenen.";

3° het wordt aangevuld met een lid, luidende:

« Pour l'application des alinéas 7 à 10 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, 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. Par la prise de mesures préparatoires, on entend aussi la prise de la décision de licencier. ».

Art. 4. L'article 40 de la même loi, modifié par les lois des 3 avril 1995 et 22 décembre 2008, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier. ».

Art. 5. Dans la même loi un article 40/1 est inséré, rédigé comme suit :

« Art. 40/1. § 1. Lorsque la travailleuse dont l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l'accouchement.

À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la grossesse ou à l'accouchement, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

"Voor de toepassing van het zevende tot en met het tiende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

Art. 4. Artikel 40 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 3 april 1995 en 22 december 2008, wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

Art. 5. In dezelfde wet wordt een artikel 40/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 40/1. § 1. Wanneer de werkneemster wiens werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap of bevalling, haar arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de zwangerschap of bevalling.

Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a informé son employeur de la conversion du congé de maternité visée à l'article 39, alinéa 6, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé de maternité converti.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la prise du congé de maternité converti.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé de maternité converti, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 3. Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur. ».

§ 2. Wanneer de werknemer die zijn werkgever in kennis heeft gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39, zesde lid, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

CHAPITRE 3. Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 6. Dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans le paragraphe 2, l'alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 22 décembre 2008, et l'alinéa 2, inséré par la loi du 20 décembre 2020, sont remplacés comme suit :

« Le travailleur a 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, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Le droit à quinze jours de congé, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, est étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023. » ;

HOOFDSTUK 3. Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 6. In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in paragraaf 2 worden het eerste lid, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, en het tweede lid, ingevoegd bij de wet van 20 december 2020, vervangen als volgt:

“De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende vijftien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Het recht op vijftien dagen geboorteverlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt opgetrokken tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.”;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 3, inséré par la loi du 13 avril 2011 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées :

a) la disposition du 1° est abrogée ;

b) la disposition du 3° est complétée par la phrase suivante :

« La condition du 2° et du 3° relative à la résidence principale de l'enfant n'est pas applicable lorsque l'enfant est mort-né. » ;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, inséré par la loi du 13 avril 2011 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées :

a) le mot « congé » est chaque fois remplacé par les mots « congé de naissance » ;

b) le mot « 1° » est abrogé ;

4° dans le paragraphe 2, alinéa 5, inséré par la loi du 13 avril 2011, et les alinéas 6 et 7, tous deux insérés par la loi du 13 avril 2011 et modifiés par la loi du 20 décembre 2020, le mot « congé » est chaque fois remplacé par les mots « congé de naissance » ;

5° dans le paragraphe 2, dernier alinéa, inséré par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « sept jours » sont remplacés par les mots « douze jours » ;

b) les mots « 1° et 2° » sont abrogés ;

6° un paragraphe 3/1 est inséré, rédigé comme suit :

« § 3/1. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance visé au paragraphe 2, en informe son employeur au préalable. » ;

7° dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 11 juin 2011, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « congé de paternité » sont chaque fois remplacés par les mots « congé de naissance » ;

2° in paragraaf 2, derde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 1° wordt opgeheven;

b) de bepaling onder 3° wordt aangevuld met de volgende zin:

“De voorwaarde onder 2° en 3° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos wordt geboren.”;

3° in paragraaf 2, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “verlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) het woord “1°,” wordt opgeheven;

4° in paragraaf 2, vijfde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011, en zesde en zevende lid, beiden ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, wordt het woord “verlof” telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

5° in paragraaf 2, laatste lid, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “zeven dagen” worden vervangen door de woorden “twaalf dagen”;

b) de woorden “1° en 2°,” worden opgeheven;

6° er wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

“§ 3/1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op geboorteverlof, zoals bedoeld in paragraaf 2, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.”;

7° in paragraaf 4, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “vaderschapsverlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) les mots « de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement » sont remplacés par les mots « de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement » ;

8° le paragraphe 4, alinéa 2, inséré par la loi du 11 juin 2011, est complété par la phrase suivante :

« À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit. » ;

9° dans le paragraphe 4, alinéa 3, inséré par la loi du 11 juin 2011, les mots « la rémunération de trois mois » sont remplacés par les mots « la rémunération brute de six mois » ;

10° le paragraphe 4 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Pour l'application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier. ».

11° il est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit :

« § 5. Lorsque le travailleur dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant pour qui le travailleur a droit à un congé de naissance visé au paragraphe 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l'enfant.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la naissance de l'enfant.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la naissance de l'enfant, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

b) de woorden "van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving" worden vervangen door de woorden "van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling";

8° paragraaf 4, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, wordt aangevuld met de volgende zin:

"Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.";

9° in paragraaf 4, derde lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, worden de woorden "loon voor drie maanden" vervangen door de woorden "brutoloon voor zes maanden";

10° paragraaf 4 wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van deze paragraaf wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.";

11° het wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

"§ 5. Wanneer de werknemer wiens werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in paragraaf 2, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de geboorte van het kind.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de geboorte van het kind, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur. ».

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

Art. 7. A l'article 30bis de la même loi, inséré par la loi du 29 mai 1991, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 7. In artikel 30bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, est complété par la phrase suivante :

1^o paragraaf 1, tweede lid, wordt aangevuld met de volgende zin:

« La durée de l'absence ainsi fixée compte au moins dix jours de travail par année civile. » ;

“De aldus vastgestelde duur van de afwezigheid bedraagt minstens tien werkdagen per kalenderjaar.”;

2^o il est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit :

2^o het wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

«§ 2. Le travailleur a le droit, dans le cadre du paragraphe 1^{er}, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir 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, suivant les conditions et règles prévues par le présent paragraphe.

“§ 2. De werknemer heeft het recht om, in het kader van paragraaf 1, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet.

Pour l'application de ce paragraphe, on entend par :

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1^o membre du ménage : toute personne cohabitant avec le travailleur ;

1^o gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

2^o membre de la famille : le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré ;

2^o familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

3^o une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables ;

3^o een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun;

4^o soins ou aide : toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

4^o zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son employeur au préalable.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.

Le travailleur fournit aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Le droit au congé d'aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé pour raisons impérieuses visé au paragraphe 1^{er}.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pour lequel le travailleur n'a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1^{er}, et déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pendant une période qui débute au moment de l'avertissement de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé d'aidant, et qui prend fin un mois après ce congé, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'aidant.

L'employeur doit prouver l'existence de ces motifs. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 7, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Pour l'application des alinéas 7 à 9 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires on entend également le fait de prendre la décision de licencier. ».

De werknemer bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze paragraaf wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in paragraaf 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof, als bedoeld in deze paragraaf, waarvoor de werknemer niet gerechtigd is op loon in het kader van paragraaf 1, het bedrag van deze uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het zevende lid, of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het zevende tot en met het negende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 8. L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est complété par la disposition du zg) rédigé comme suit :

« zg) assurer le paiement des allocations octroyées pour congé d'aidant, tel que visé à l'article 30bis, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 9. Dans l'article 30ter, § 4, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004, les mots « trois mois » sont remplacés par les mots « six mois ».

Art. 10. Dans l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par les lois des 23 novembre 1983 et 26 décembre 2013, les mots « , 30, § 2, 30bis, 30ter » sont insérés entre les mots « des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o » et les mots « et 31 ».

Art. 11. Dans l'article 39 de la même loi, modifié par les lois des 26 décembre 2013 et 20 décembre 2016, il est inséré un paragraphe 2/1, rédigé comme suit :

« § 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par « rémunération en cours » au sens du paragraphe 1^{er}, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations. ».

Art. 12. Dans l'article 57 de la même loi, modifié par les lois des 9 juillet 2014 et 6 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1^o les mots « ou en vertu des » sont insérés entre les mots « telles qu'elles sont définies aux » et « articles » ;

2^o le mot « 30ter » est remplacé par les mots « 30ter, 30sexies ».

CHAPITRE 4. Modifications de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 13. Dans l'article 100ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, rétabli par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 8. Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met de bepaling onder zg), luidende:

"zg) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend wegens zorgverlof als bedoeld in artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten."

Art. 9. In artikel 30ter, § 4, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden "drie maanden" vervangen door de woorden "zes maanden".

Art. 10. In artikel 38, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 november 1983 en 26 december 2013, worden de woorden ", 30, § 2, 30bis, 30ter" ingevoegd tussen de woorden "de artikelen 28, 1^o, 2^o en 5^o" en de woorden "en 31".

Art. 11. In artikel 39, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 20 december 2016, wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

"§ 2/1. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd."

Art. 12. In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o de woorden "of krachtens" worden ingevoegd tussen de woorden "zoals bepaald bij" en de woorden "de artikelen";

2^o het woord "30ter" wordt vervangen door de woorden "30ter, 30sexies".

HOOFDSTUK 4. Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 13. In artikel 100ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hersteld bij de wet van 17 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots « nécessitant une aide » sont insérés dans le texte français entre les mots « d'une personne » et les mots « , a droit à la suspension » ;

2° dans le paragraphe 2, les mots « aidant une personne en situation de grande dépendance » sont abrogés.

Art. 14. L'article 101 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 17 mai 2019, est remplacé comme suit :

« Art. 101. § 1. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites dans le cadre de la présente section, à l'exception de la sous-section 3bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension ou réduction des prestations de travail.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou,
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, 100ter et 105, § 1^{er}, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail. Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail n'a pas débuté, l'interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1^{er}. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 2. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

1° in paragraaf 1 worden in de Franse tekst de woorden "nécessitant une aide" ingevoegd tussen de woorden "d'une personne" en de woorden ", a droit à la suspension";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat" opgeheven.

Art. 14. Artikel 101 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 17 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

"Art. 101. § 1. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd in het kader van deze afdeling, uitgezonderd onderafdeling 3bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of,
- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100bis, 100ter en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties. Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen zoals bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 2. Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in paragraaf 1, eerste lid, of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

§ 3. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé au paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier. ».

Art. 15. Dans l'article 102ter de la même loi, inséré par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées au texte français :

1^o dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « alinéa 1^{er} » sont insérés entre les mots « prévue à l'article 100ter, § 3 » et les mots « , est équivalente à »;

2^o dans le paragraphe 3, alinéa 2, les mots « sur une période » sont remplacés par les mots « au cours de la période ».

Art. 16. Dans l'article 105 de la même loi, modifié en dernier lieu par les lois du 2 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans le paragraphe 1/1, inséré par la loi du 2 septembre 2018, les mots « et dans la mesure où la période convenue compte au moins un mois ou un multiple de celui-ci » sont abrogés ;

2^o le paragraphe 3, rétabli par la loi du 30 décembre 2009, est abrogé.

Art. 17. Dans la même loi, il est inséré un article 105/1, rédigé comme suit :

« Art. 105/1. Les périodes antérieures d'occupation que le travailleur a effectuées en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre du congé parental en application de cette section. ».

CHAPITRE 5. Droit de demander des formules souples de travail

Art. 18. § 1. Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in paragraaf 1, tweede en derde lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 15. In artikel 102ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 mei 2019, worden in de Franse tekst de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “, alinéa 1^{er}” ingevoegd tussen de woorden “prévue à l'article 100ter, § 3” en de woorden “, est équivalente à”;

2^o in paragraaf 3, tweede lid, worden de woorden “sur une période” vervangen door de woorden “au cours de la période”.

Art. 16. In artikel 105 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wetten van 2 september 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in paragraaf 1/1, ingevoegd bij de wet van 2 september 2018, worden de woorden “en voor zover de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt” opgeheven;

2^o paragraaf 3, hersteld bij de wet van 30 december 2009, wordt opgeheven.

Art. 17. In dezelfde wet wordt een artikel 105/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 105/1. Voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van deze afdeling worden de periodes die de werknemer voorheen als uitzendkracht heeft gewerkt bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker mee in aanmerking genomen.”.

HOOFDSTUK 5. Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen

Art. 18. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Ce chapitre ne s'applique pas aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d'application d'une convention collective de travail sur les formules souples de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que cette convention collective de travail rencontre les exigences minimales imposées en cette matière par la Directive 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 qu'elle entre en vigueur au plus tard le 2 août 2022.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst over de flexibele werkregelingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, mits deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoet aan de minimumvereisten die de Richtlijn 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 op dit vlak oplegt en uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt.

§ 2. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux demandes de travailleurs effectuées dans le cadre de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur ou dans le cadre d'autres dispositions légales prévoyant le droit de demander un tel aménagement.

§ 2. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer of in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen.

Art. 19. § 1. Le travailleur qui, au cours des douze mois précédant la demande effectuée conformément à l'article 20, a été lié à son employeur par un contrat de travail durant six mois, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Art. 19. § 1. De werknemer die gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de aanvraag, zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20, zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met zijn werkgever, heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Pour l'application de ce chapitre, on entend par :

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° formule souple de travail : un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, entre autres, peut être réalisée au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail, ou d'un télétravail structurel ;

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die onder andere kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling of het werkrooster of het verrichten van structureel telewerk;

2° dans le but de s'occuper d'un proche :

2° zorgdoeleinden:

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, in het kader van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;

b) l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave ;

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;

3° membre du ménage : toute personne cohabitant avec le travailleur ;

4° membre de la famille : le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré ;

4° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2°, a) est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée conformément à l'article 20.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

§ 3. Le travailleur doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.

Art. 20. Le travailleur qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à son employeur une demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance. Ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

3° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

4° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

5° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De leeftijdsgrens bepaald in het tweede lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig artikel 20 aangevraagde periode.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

§ 3. De werknemer moet gebruik maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

Art. 20. De werknemer die een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt zijn werkgever hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit à l'employeur dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

Il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit à une formule souple de travail telle que définie dans ce chapitre. En outre, la demande contient au moins les éléments suivants :

- 1° la formule souple de travail souhaitée ;
- 2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail visée au 1° est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois ;
- 3° le but pour lequel la formule souple de travail visée au 1° est demandée.

Art. 21. § 1. L'employeur examine la demande effectuée conformément à l'article 20 et y donne suite en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite dans le mois suivant la demande.

L'employeur peut accepter ou rejeter la demande du travailleur, ou faire une contreproposition motivée consistant dans une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins.

Si l'employeur rejette la demande, l'écrit visé à l'alinéa 1^{er} contient une motivation circonstanciée de cette décision. À cet égard, il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins propres et de ceux du travailleur lors de l'examen de la demande.

§ 2. L'absence de réponse de l'employeur est assimilée à un accord de l'employeur.

§ 3. L'employeur et le travailleur peuvent convenir de commun accord une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

Uit de aanvraag moet blijken dat de werknemer zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. De aanvraag bevat daarnaast minstens de volgende elementen:

- 1° de gewenste flexibele werkregeling;
- 2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;
- 3° het zorgdoeleinde waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd.

Art. 21. § 1. De werkgever beoordeelt de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20 en geeft er gevolg aan rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever bezorgt de werknemer binnen de maand volgend op de aanvraag een schriftelijk antwoord.

De werkgever kan de aanvraag van de werknemer inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Indien de werkgever de aanvraag weigert, bevat het in het eerste lid bedoelde geschrift een omstandige motivering van deze beslissing. Daarbij wordt onder meer aangegeven op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

§ 2. Het uitblijven van een antwoord van de werkgever wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.

§ 3. De werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

§ 4. Lorsque l'employeur fait une contreproposition au travailleur et qu'un accord est conclu à ce sujet entre les parties, l'aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui en découle constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre, quel que soit le moment où ce contrat est conclu.

Lorsque, à la suite d'une demande visée à l'article 20, l'employeur et le travailleur procèdent à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur, cet aménagement constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre.

§ 5. Le prescrit des paragraphes précédents ne porte pas préjudice aux obligations imposées par la loi, un arrêté royal ou une convention collective de travail visant un aménagement des modalités de travail du travailleur.

Art. 22. § 1. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le travailleur fournit à son employeur le document ou les documents à l'appui du but invoqué.

Dans le cas où la demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille nécessitant des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, la preuve en est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt au cours de l'année civile de la demande et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

§ 2. Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

Art. 23. Le travailleur a le droit de demander par écrit à son employeur, dix jours ouvrables à l'avance, de mettre anticipativement fin à la formule souple de travail, afin de revenir aux modalités de travail de départ.

L'employeur examine cette demande et y donne suite par écrit dans les cinq jours ouvrables, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

Art. 24. Le travailleur a le droit de revenir à ses modalités de travail de départ à la fin de la formule souple de travail.

§ 4. Wanneer de werkgever een tegenvoorstel doet aan de werknemer en hierover een overeenkomst tot stand komt tussen de partijen, maakt de daaruit volgende aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit, ongeacht het tijdstip waarop deze overeenkomst tot stand komt.

Wanneer de werkgever en de werknemer naar aanleiding van een aanvraag als bedoeld in artikel 20 overgaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, maakt deze aanpassing een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit.

§ 5. Het bepaalde in de vorige paragrafen doet geen afbreuk aan de bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen met het oog op een aanpassing van het werkpatroon van de werknemer.

Art. 22. § 1. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekt de werknemer zijn werkgever het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste in het kalenderjaar van de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

§ 2. Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit hoofdstuk zijn voldaan op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

Art. 23. De werknemer heeft het recht om zijn werkgever tien werkdagen vooraf schriftelijk te verzoeken om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten, teneinde zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

De werkgever beoordeelt dit verzoek en geeft er binnen de vijf werkdagen schriftelijk gevolg aan, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

Art. 24. De werknemer heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Art. 25. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail en application du présent chapitre, et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par « rémunération en cours » au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

Art. 26. § 1. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit de demander une formule souple de travail, visé à l'article 19, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice du droit de demander une formule souple de travail.

Cette interdiction débute le jour de la demande conformément à l'article 20 et prend fin un mois après la fin de la formule souple de travail. Lorsqu'aucune formule souple de travail au sens du présent chapitre n'est entamée, cette interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1^{er}. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

§ 2. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

CHAPITRE 6. Modifications relatives au Code pénal social

Art. 27. Dans le livre 2, chapitre 2, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit :

Art. 25. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een vermindering van arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk, en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt onder "lopend loon" in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Art. 26. § 1. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, als bedoeld in artikel 19, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht om een flexibele werkregeling te aan vragen.

Dit verbod gaat in de dag van de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20 en eindigt een maand na het einde van de flexibele werkregeling. Wanneer geen flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk wordt aangevat, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

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

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming als bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

HOOFDSTUK 6. Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek

Art. 27. In boek 2, hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

« Le repos de maternité et le congé de maternité converti, le congé de naissance, l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil, le congé d'aidant, l'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, la fourniture de renseignements inexacts en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière »

Art. 28. Dans l'article 147 du même Code, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'intitulé est remplacé comme suit :

« Le repos de maternité et le congé de maternité converti » ;

b) le 3° est remplacé par ce qui suit :

« n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée. ».

Art. 29. Dans le même Code, il est inséré un article 147/1 rédigé comme suit :

« Art. 147/1. Le congé de naissance
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

1° n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit ;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

Art. 30. Dans le même Code, il est inséré un article 148/1 rédigé comme suit :

« Art. 148/1. Le congé d'aidant
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

1° n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à un parent qui nécessite de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave ;

“Moederschapsverlof en omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, zorgverlof, verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking”

Art. 28. In artikel 147 van hetzelfde Wetboek, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het opschrift wordt vervangen als volgt:

“Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof”;

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

“de werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het omgezet moederschapsverlof waarop hij recht heeft omdat de moeder in het ziekenhuis is opgenomen of overleden, niet heeft toegekend.”.

Art. 29. In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 147/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 147/1. Het geboorteverlof
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde geboorteverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 30. In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 148/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 148/1. Het zorgverlof
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het verlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé d'aidant prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

Art. 31. Dans l'article 149, alinéa 1er, du même Code, les mots « ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions » sont insérés entre les mots « des prestations de travail » et les mots « en contravention ».

Art. 32. Dans l'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 6 septembre 2018, les mots « des articles 30ter, 30quater et 30sexies » sont remplacés par les mots « des articles 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies ».

CHAPITRE 7. Entrée en vigueur

Art. 33. La présente loi entre en vigueur le XXXX, à l'exception des articles 13 et 15 qui produisent leurs effets à partir du 1er octobre 2019 et à l'exception de l'article 8 dont la date d'entrée en vigueur est déterminée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Donné à _____, le _____

Par le Roi :

Le Ministre du Travail

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde zorgverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.".

Art. 31. In artikel 149, eerste lid, van het hetzelfde Wetboek, worden de woorden "of de duur of de voorwaarden niet in acht heeft genomen" na het woord "arbeidsprestaties ontzegt" ingevoegd.

Art. 32. In artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 6 september 2018, worden de woorden "de artikelen 30ter, 30quater en 30sexies" vervangen door de woorden "de artikelen 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater en 30sexies".

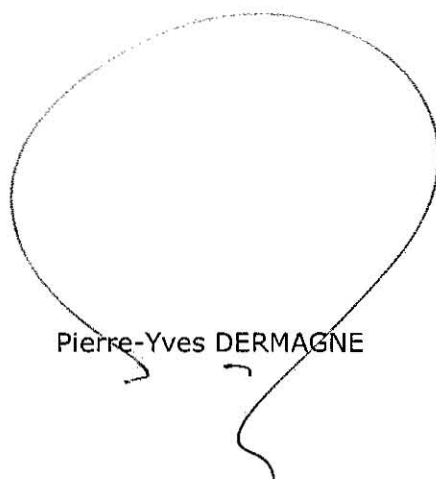
HOOFDSTUK 7. Inwerkingtreding

Art. 33. Deze wet treedt in werking op XXXX, met uitzondering van de artikelen 13 en 15 die uitwerking hebben vanaf 1 oktober 2019 en met uitzondering van artikel 8 waarvan de datum van inwerkingtreding door de Koning wordt bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

Gegeven te _____, _____

Van Koningswege :

De Minister van Werk



Pierre-Yves DERMAGNE

<p>AVANT-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</p>	<p>VOORONTWERP VAN WET TOT GEDEELTELIJKE OMZETTING VAN DE RICHTLIJN (EU) 2019/1158 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAADVAN 20 JUNI 2019 BETREFFENDE HET EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVELEVEN VOOR OUDERS EN MANTELZORGERS EN TOT INTREKKING VAN RICHTLIJN 2010/18/EU VAN DE RAAD EN TOT REGELING VAN EEN AANTAL ANDERE ASPECTEN VAN DE VERLOVEN</p>
<p>EXPOSÉ DES MOTIFS</p>	<p>MEMORIE VAN TOELICHTING</p>
<p>Le projet de loi, que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation, prévoit la transposition partielle de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE. Le présent projet de loi prévoit en outre un certain nombre d'adaptations de la législation relative à certains congés qui ne sont pas visés par la Directive (UE) 2019/1158 mais qui s'imposent sous l'angle de l'égalité de la protection juridique.</p>	<p>Het wetsontwerp waarvan ik de eer heb het U ter goedkeuring voor te leggen, voorziet in de 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. Daarnaast voorziet voorliggend wetsontwerp ook in een aantal aanpassingen van wetgeving met betrekking tot bepaalde verloven die weliswaar niet geviseerd worden door Richtlijn (EU) 2019/1158 maar die zich opdringen vanuit het oogpunt van gelijke rechtsbescherming.</p>
<p>La Directive (UE) 2019/1158 est entrée en vigueur le 1er août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7.2019, p. 79 et suiv.) et doit être transposée dans notre ordre juridique national avant le 2 août 2022 au plus tard.</p>	<p>De Richtlijn (EU) 2019/1158 is in werking getreden op 1 augustus 2019 (Publicatieblad van de Europese Unie L 188 van 12.7.2019, p. 79 e.v.) en moet uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.</p>
<p>Cette directive exécute l'article 153, alinéa 1er, i) du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.</p>	<p>Deze richtlijn geeft uitvoering aan artikel 153, lid 1, onder i), van het VWEU dat bepaalt dat de Europese Unie het optreden van de lidstaten ondersteunt en aanvult op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.</p>
<p>Dans cette optique, elle vise concrètement à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes. A cet égard, la directive tient également compte</p>	<p>In die optiek beoogt zij concreet de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie te verbeteren en anderzijds de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen. De richtlijn houdt in dat verband ook rekening met</p>

des changements démographiques, notamment les effets du vieillissement.	demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.
Une des principales causes de la participation moins importante des femmes au marché du travail réside dans la difficulté de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et tâches familiales. Souvent les femmes avec enfants prestent moins d'heures de travail rémunéré et consacrent davantage de temps aux responsabilités familiales non rémunérées. La participation des femmes au marché du travail est également moins importante quand elles doivent s'occuper d'un membre de la famille malade ou nécessitant des soins.	Een van de belangrijke oorzaken van de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is inderdaad de moeilijkheid om werk en gezinstaken in evenwicht te brengen. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook blijkt dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben.
En répartissant de manière équilibrée les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, la part relative des femmes dans le travail non rémunéré au sein de la famille se réduit et les femmes disposent dès lors de davantage de temps pour effectuer du travail rémunéré.	Een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen zorgt ervoor dat het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en dat vrouwen daardoor over meer tijd beschikken om betaald werk te verrichten.
Même si certaines questions importantes à cet égard sont déjà abordées au niveau de l'Union européenne dans diverses directives, comme dans la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et dans la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales.	Hoewel bepaalde kwesties die in dat verband van belang zijn op het niveau van de Europese Unie al aan bod komen in diverse richtlijnen, zoals in Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep en in Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEET en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben.
La Directive 2010/18/UE précitée régit le congé parental en exécutant un accord-cadre conclu par les partenaires sociaux européens. La nouvelle Directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur les prescriptions de cette directive et les complète en renforçant les droits existants et en instaurant de nouveaux droits. La Directive 2010/18/UE est retirée et remplacée par cette nouvelle directive.	Voorname Richtlijn 2010/18/EU regelt het ouderschapsverlof door uitvoering te geven aan een door de Europese sociale partners gesloten raamovereenkomst. De nieuwe Richtlijn (EU) 2019/1158 bouwt nu verder op de voorschriften van die richtlijn en vult die aan door de bestaande rechten te versterken en nieuwe rechten in te voeren. Richtlijn 2010/18/EU wordt

	ingetrokken en vervangen door deze nieuwe richtlijn.
Plus spécifiquement, la Directive (UE) 2019/1158 fixe des prescriptions minimales et des droits individuels en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence au travail pour raisons de force majeure, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. La directive lie un certain nombre de dispositions protectrices à l'exercice de ces droits ; ici aussi, la nouvelle directive s'appuie sur ce que prévoyait déjà la Directive 2010/18/UE.	Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt meer specifiek minimumvoorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger. De richtlijn koppelt aan de uitoefening van die rechten een aantal beschermende bepalingen vast; ook daar bouwt de nieuwe richtlijn verder op hetgeen Richtlijn 2010/18/EU reeds voorzag.
Le champ d'application de la directive est très large et comprend tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de Justice. Ceci implique que la directive s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, aux contractuels dans le secteur public (personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail) mais aussi aux fonctionnaires statutaires à tous les niveaux du secteur public.	Het toepassingsgebied van de richtlijn is zeer ruim en omvat alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Dit impliceert dat de richtlijn van toepassing is op alle werknemers uit de privésector, de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheids personeel verbonden door een arbeidsovereenkomst), maar ook statutaire ambtenaren op alle niveaus van de publieke sector.
En ce qui concerne le congé de paternité, la directive introduit un tout nouveau droit du point de vue européen. Désormais, tous les pères au sein de l'Union européenne auront droit à un congé de paternité de dix jours ouvrables, afin de favoriser une répartition équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien se tisse tôt entre les pères et les enfants. Un même congé s'applique pour les seconds parents équivalents, pour autant qu'ils soient reconnus par la législation nationale.	Met betrekking tot het vaderschapsverlof voert de richtlijn vanuit Europees perspectief een geheel nieuw recht in. Voortaan hebben alle vaders binnen de Europese Unie een recht op vaderschapsverlof van tien werkdagen, ten einde een eerlijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen en om het mogelijk te maken dat een vroege band tussen vader en kind ontstaat. Hetzelfde geldt voor gelijkwaardige tweede ouders, mits en voor zover erkend in het nationale recht.
Ce congé de paternité doit être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et doit être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Les Etats membres de l'UE ont la possibilité de déterminer que le congé de paternité est pris en partie avant la naissance de l'enfant ou qu'il doit être entièrement pris après la naissance et de déterminer à quelles	Dit vaderschapsverlof moet rond het tijdstip van de geboorte worden opgenomen en moet duidelijk aan de geboorte gekoppeld zijn, met het oog op het verstrekken van zorg. De EU-lidstaten hebben de mogelijkheid om daarbij te bepalen dat een deel van het vaderschapsverlof voor de geboorte van het kind wordt opgenomen of dat het

conditions il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées ou selon toute autre solution flexible. L'exercice de ce droit ne peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté et doit être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale.	volledig daarna moet worden opgenomen, alsook onder welke voorwaarden het verlof deeltijds, in afwisselende periode van werk of op andere flexibele manieren kan worden opgenomen. De uitoefening van dit recht mag niet afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode en moet worden toegekend ongeacht de burgerlijke staat of gezinssituatie volgens het nationale recht.
Afin que le congé de paternité soit effectivement pris, la directive précise que le travailleur doit recevoir un revenu qui est au moins équivalent au revenu en cas de maladie.	Opdat het vaderschapsverlof effectief zou worden opgenomen, stelt de richtlijn verder dat de werknemer een inkomen moet krijgen dat gelijkwaardig is aan het inkomen ingeval van ziekte.
En ce qui concerne le congé parental, la Directive (UE) 2019/1158 adapte le régime existant, prévu dans la Directive 2010/18/UE, sur un certain nombre de points. Chaque travailleur continue à avoir un droit individuel à quatre mois de congé parental, à prendre jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans. Les Etats membres doivent garantir qu'au moins deux des quatre mois de congé parental ne sont pas transférables. En garantissant que chaque parent dispose d'au moins deux mois de congé parental qui ne peuvent pas être transférés à l'autre parent, on vise à encourager les pères à utiliser leur droit à un tel congé. Cela favorise et facilite aussi la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.	Wat het ouderschapsverlof betreft, past Richtlijn (EU) 2019/1158 de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU op een aantal punten aan. Elke werknemer blijft een individueel recht op vier maanden ouderschapsverlof hebben, op te nemen tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De lidstaten moeten daarbij waarborgen dat minstens twee van de vier maanden ouderschapsverlof niet overdraagbaar zijn. Het doel van het garanderen dat elke ouder beschikt over ten minste twee maanden ouderschapsverlof die niet aan de andere ouder kunnen worden overgedragen, is het aanmoedigen van vaders om gebruik te maken van hun recht op dergelijk verlof. Het bevordert en vergemakkelijkt ook de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt nadat zij een periode van moederschaps- en ouderschapsverlof hebben opgenomen.
La directive prévoit aussi la possibilité de prendre le congé parental à temps plein, à temps partiel, par périodes alternées ou selon une autre solution flexible. La flexibilité accroît en effet la probabilité que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental. Les Etats membres ont en outre la possibilité de définir eux-mêmes les modalités pratiques du congé parental. Dans ce cadre, le droit au congé peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté, étant entendu que cette période ne peut excéder un an. Il est également possible de donner aux employeurs le droit de postposer l'octroi du congé parental pendant un délai	De richtlijn voorziet in de mogelijkheid om het ouderschapsverlof voltijds, deeltijds, afwisselend of op andere flexibele manieren op te nemen. Flexibiliteit verhoogt de kans inderdaad dat elke ouder, en in het bijzonder de vader, gebruik zal maken van zijn recht op ouderschapsverlof. De lidstaten krijgen verder ook de mogelijkheid om de praktische modaliteiten van het ouderschapsverlof zelf in te vullen. Daarbij kan het recht afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode, met dien verstande dat deze periode niet meer dan één jaar mag bedragen. Aan werkgevers mag verder ook het recht worden gegeven om de toekenning van het

raisonnable parce que la prise du congé parental durant la période demandée perturberait gravement le bon fonctionnement de l'entreprise.	ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode de goede werking van de onderneming ernstig zou verstoren.
La directive dispose que les Etats membres doivent fixer une rémunération ou une allocation appropriée pour la période minimum non transférable du congé parental. Lors de la fixation de la hauteur de celle-ci, il convient de tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenus pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent.	De richtlijn bepaalt dat de lidstaten een passende betaling of uitkering moeten vaststellen voor de niet-overdraagbare minimumperiode van het ouderschapsverlof. Bij het vaststellen van de hoogte ervan moet rekening worden gehouden met het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat hoofdkostwinners in een gezin hun recht op ouderschapsverlof alleen kunnen uitoefenen indien dat voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te maken.
Le congé d'aidant, tout comme le congé de paternité, est une mesure européenne tout à fait nouvelle, axée sur un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée. Par cette mesure, la directive se prépare à l'augmentation constante prévue des besoins de soins comme effet du vieillissement ainsi qu'à l'augmentation concomitante des problèmes de santé liés à l'âge. Ce congé permettra aux travailleurs de prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui fait partie du même ménage et qui, pour une raison médicale grave, a besoin des soins ou d'une aide considérables. La directive dispose dans ce cadre que chaque travailleur doit avoir droit à cinq jours de congé d'aidant par an mais les Etats membres peuvent aussi accorder ce congé sur la base d'une période de référence autre que l'année, par référence à la personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.	Het zorgverlof is, net zoals het vaderschapsverlof een volledig nieuwe Europese maatregel gericht op een betere work-life balance. Met deze maatregel speelt de richtlijn in op de voorspelling van een aanhoudende toename van de zorgbehoeften als gevolg van de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande stijging van leeftijdsgerelateerde aandoeningen. Dit verlof geeft werknemers de mogelijkheid om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden en die omwille van een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. De richtlijn bepaalt in dat kader dat elke werknemer recht moet hebben op vijf dagen zorgverlof per jaar maar de lidstaten kunnen dit verlof ook toekennen aan de hand van een andere periode dan een jaar, op basis van de persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.
La directive n'impose pas d'obligation de prévoir une rémunération ou une allocation pendant le congé d'aidant mais les Etats membres sont encouragés à veiller à ce que les aidants et plus particulièrement les hommes, puissent vraiment exercer ce droit.	De richtlijn legt geen verplichting op om een betaling of uitkering te voorzien tijdens het zorgverlof, doch de EU-lidstaten worden ertoe aangemoedigd ervoor te zorgen dat mantelzorgers, en met name de mannelijke werknemers, het recht daadwerkelijk kunnen uitoefenen.
En ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure, la Directive (UE) 2019/1158 maintient le	Wat het arbeidsverzuim wegens overmacht betreft, behoudt Richtlijn (EU) 2019/1158

régime qui avait été prévu à ce sujet dans la Directive 2010/18/UE.	de regeling die daarover was opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU.
<p>En ce qui concerne le droit de demander une formule souple de travail, la Directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur le régime existant prévu dans la Directive 2010/18/UE. Dans le cadre de cette directive, les Etats membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leurs modalités de travail pendant une période déterminée. La Directive (UE) 2019/1158 reformule ce droit dans un cadre européen plus large avec des mesures de flexibilisation plus étendues, et ce de manière totalement indépendante du congé parental. L'objectif est que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à au moins huit ans de même que les aidants puissent demander à leur employeur des formules souples de travail. Par formules souples de travail, la directive entend la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs modalités de travail pour assumer des responsabilités familiales, en recourant notamment télétravail, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. Ces mesures doivent encourager les parents et les aidants à rester actifs sur le marché du travail.</p>	<p>Wat het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen betreft, bouwt Richtlijn (EU) 2019/1158 verder op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU. In het kader van die richtlijn dienden de lidstaten te garanderen dat werknemers bij terugkeer uit ouderschapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkpatronen te vragen. Richtlijn (EU) 2019/1158 herformuleert dit recht nu in een breder Europees kader met ruimere flexibiliseringsmaatregelen, en dit volledig los van het ouderschapsverlof. De bedoeling is dat werknemers met kinderen tot ten minste acht jaar alsook mantelzorgers hun werkgever kunnen vragen om flexibele werkregelingen. Met flexibele werkregelingen bedoelt de richtlijn de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen voor zorgdoeleinden, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren. Deze maatregelen dienen ouders en mantelzorgers aan te moedigen om actief te blijven op de arbeidsmarkt.</p>
<p>La directive dispose que la durée de la formule souple de travail peut être soumise à une limitation raisonnable. La demande de formule souple de travail peut en outre être subordonnée à une période de travail ou d'ancienneté de six mois maximum. L'employeur doit pouvoir décider s'il accepte ou s'il refuse une demande de formule souple de travail. Il doit communiquer sa décision dans un délai raisonnable, et en cas de refus, il doit motiver sa décision. Enfin, le travailleur a le droit de reprendre ses modalités de travail initiales à la fin de la période mais il doit aussi pouvoir demander à son employeur de retourner plus tôt vers ces modalités de travail si un changement de circonstances le nécessite.</p>	<p>De richtlijn bepaalt dat de duur van de flexibele werkregeling aan een redelijke beperking kan worden onderworpen. Het verzoek tot flexibele werkregeling kan bovendien afhankelijk worden gesteld van werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. De werkgever moet kunnen beslissen of een verzoek om een flexibele werkregeling wordt ingewilligd dan wel wordt geweigerd. Hij moet zijn beslissing medelen binnen een redelijke termijn en, ingeval van weigering, dient de werkgever zijn beslissing te motiveren. De werknemer heeft tot slot het recht om zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten op het einde van de periode, maar hij moet zijn werkgever ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.</p>
Tout comme la Directive 2010/18/UE, la Directive (UE) 2019/1158 prévoit un certain nombre de mesures de protection	Zoals Richtlijn 2010/18/EU voorziet ook Richtlijn (EU) 2019/1158 in een aantal beschermende maatregelen die moeten

qui doivent empêcher que les travailleurs soient retenus d'utiliser effectivement les différents régimes de congé.	beletten dat werknemers ervan weerhouden worden om effectief te gebruik maken van de verschillende verlofregelingen.
Il s'agit en première instance d'une protection des droits en matière d'emploi. Ainsi, les Etats membres doivent-ils garantir explicitement que les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition restent maintenus jusqu'à la fin de la période de congé. Les travailleurs doivent également avoir explicitement le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables et ils doivent pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps. De manière plus générale, les Etats membres doivent également garantir que les travailleurs qui recourent aux mesures en question ne soient pas discriminés. Les travailleurs doivent aussi bénéficier d'une protection contre le licenciement, la charge de la preuve incombant à l'employeur.	Het gaat in de eerste plaats om een bescherming van de arbeidsrechten. Zo moeten lidstaten expliciet garanderen dat de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten voor de werknemer behouden blijven tot het einde van de periode van verlof. Werknemers dienen ook het expliciete recht te hebben om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren naar hun oorspronkelijke af gelijkwaardige functie na afloop van het verlof, waarbij zij ook moeten kunnen genieten van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden die intussen zou zijn ingevoerd. De lidstaten moeten meer algemeen ook waarborgen dat werknemers die een beroep doen op de betrokken maatregelen, niet gediscrimineerd worden. Werknemers dienen ook een ontslagbescherming te genieten waarbij de bewijslast bij de werkgever ligt.
Les Etats membres doivent enfin fixer des sanctions qui soient effectives, proportionnées et dissuasives.	De lidstaten dienen tot slot ook sancties te bepalen die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.
Le présent projet de loi transpose certaines parties de la directive concernée dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail.	Voorliggend wetsontwerp geeft omzetting aan bepaalde onderdelen van de betrokken richtlijn binnen het kader van de federale bevoegdheid op het vlak van het arbeidsrecht.
Même si la réglementation existante satisfait déjà à de nombreux égards aux dispositions minimales de la Directive (UE) 2019/1158, certaines modifications s'imposent malgré tout. Certaines modifications ne sont en outre qu'indirectement liées à cette directive et s'imposent pour d'autres raisons. Ainsi, certains engagements pris dans l'accord de gouvernement 2020 (en ce qui concerne le congé de naissance, par exemple) impliquent une modification législative. Certaines modifications s'expliquent aussi par des préoccupations spécifiques, comme offrir une protection juridique égale dans des situations qui ne relèvent certes pas du champ d'application de la directive concernée mais qui sont nécessaires à la suite de la jurisprudence de la Cour	Ook al voldoet de bestaande regelgeving ook nu reeds op veel vlakken aan de minimumbepalingen van de Richtlijn (EU) 2019/1158, toch dringen bepaalde wijzigingen zich inderdaad op. Sommige wijzigingen houden bovendien slechts zijdelings verband met deze richtlijn en dringen zich op omwille van andere redenen. Zo zijn er bepaalde engagementen uit het regeerakkoord 2020 (bv. met betrekking tot het geboorteverlof) die een wetswijziging impliceren. Ook specifieke bekommernissen, zoals het bieden van een gelijke rechtsbescherming in situaties die weliswaar niet onder de toepassing van de betrokken richtlijn vallen maar noodzakelijk zijn ingevolge de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie (bv. de berekening van de

européenne de Justice (par exemple, le calcul de l'indemnité de rupture lorsque le travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un régime de congé et la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes ou accouchées).	opzeggingsvergoeding wanneer de werknemer zijn prestaties vermindert in het kader van een verlofstelsel en de ontslagbescherming voor zwangere of pas bevallen werkneemsters) vormen hiertoe de aanleiding.
A cet égard, le projet de loi ne vise que les parties qui sont ou doivent être réglées par une loi au sens formel. Certaines parties sont déjà réglées actuellement par un texte légal, ce qui implique une modification de la législation en question. Pour d'autres parties, pour lesquelles il n'existe pas (encore) de règles légales spécifiques en droit du travail, de nouvelles dispositions légales sont élaborées.	In dat verband viseert het wetsontwerp enkel die onderdelen die door een wet in formele zin zijn, of moeten worden geregeld. Sommige onderdelen zijn vandaag al wettelijk geregeld, hetgeen impliceert dat die betrokken wetgeving wordt aangepast. Voor andere onderdelen, waarvoor er vandaag nog geen of geen specifieke wettelijke regeling in het arbeidsrecht voorhanden is, worden nieuwe wetsbepalingen uitgewerkt.
En ce qui concerne le congé de paternité, le projet de loi apporte donc quelques modifications aux dispositions existantes de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui régissent ce congé. Notons à cet égard que le terme 'congé de paternité' est remplacé par le terme 'congé de naissance'.	Met betrekking tot het vaderschapsverlof brengt het wetsontwerp bijgevolg enkele wijzigingen aan in de bestaande bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die dit verlof regelen. In dat verband wordt de term 'vaderschapsverlof' vervangen door de term 'geboorteverlof'.
En ce qui concerne le régime du congé parental, les adaptations nécessaires sont apportées dans le cadre d'un certain nombre d'arrêtés royaux qui modifient les arrêtés royaux existants relatifs au congé parental.	Met betrekking tot de regeling van het ouderschapsverlof, worden de nodige aanpassingen aangebracht in het kader van een aantal koninklijke besluiten die de bestaande koninklijke besluiten m.b.t. het ouderschapsverlof wijzigen.
En ce qui concerne le congé d'aidant, le projet de loi apporte une modification dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le régime prévu en ce qui concerne le congé d'aidant, tout comme le congé de naissance, s'applique par conséquent aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, à savoir les travailleurs du secteur privé et les contractuels dans le secteur public (= personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail).	Met betrekking tot het zorgverlof, brengt het wetsontwerp een wijziging aan in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De beoogde regeling met betrekking tot zorgverlof is, net zoals het geboorteverlof, bijgevolg van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, zijnde de werknemers in de privésector en de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheidspersoneel verbonden door een arbeidsovereenkomst).
A cet égard, il peut également être fait référence à l'avis n° 2021/14 rendu le 17 mai 2021 par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.	Er kan in dit verband ook worden verwezen naar het advies nr. 2021/14 dat de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap op 17 mei 2021 heeft uitgebracht.

<p>L'absence du travail pour force majeure est déjà garantie par la réglementation existante en matière de congé pour raisons impérieuses pour les travailleurs occupés sous contrat de travail (art. 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), de sorte que plus rien ne doit être réalisé sur ce point.</p>	<p>Het arbeidsverzuim wegens overmacht wordt voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst reeds gegarandeerd door de bestaande regeling inzake verlof wegens dwingende redenen (art. 30bis van de wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), zodat er op dit punt niets meer moet gebeuren.</p>
<p>En ce qui concerne les formules souples de travail, le projet de loi met en place un régime légal autonome. Ce nouveau régime s'applique en principe aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, à savoir les travailleurs du secteur privé et les contractuels dans le secteur public (= personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail).</p>	<p>Met betrekking tot de flexibele werkregelingen brengt het wetsontwerp een autonome wettelijke regeling tot stand. Deze nieuwe regeling is in beginsel van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, zijnde de werknemers in de privésector en de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheidspersoneel verbonden door een arbeidsovereenkomst).</p>
<p>En ce qui concerne les dispositions protectrices, le projet de loi ne règle qu'un certain nombre de points de droit du travail (p.ex. l'adéquation des règles relatives à la protection contre le licenciement pour lesquelles il existe déjà, à l'heure actuelle, une législation spécifique (cf. le congé de naissance et le congé parental) avec les dispositions y relatives de la Directive (UE) 2019/1158). La protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent des congés visés par la Directive (UE) 2019/1158 est, dans la réglementation actuelle, sur le fond, déjà largement garantie par un certain nombre de principes généraux du droit du travail (notamment l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et du Code civil (notamment l'art.1134 du C. civ.) mais la Directive (UE) 2019/1158 demande aux Etats membres de reprendre maintenant des dispositions explicites dans ce cadre afin d'arriver à la plus grande protection possible des travailleurs concernés. Cela sera cependant réalisé dans un projet de loi distinct via une adaptation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre). Il en est de même pour la protection contre la discrimination.</p>	<p>Wat de beschermende bepalingen betreft, regelt het wetsontwerp slechts een aantal specifieke arbeidsrechtelijke punten (bv. de afstemming van de regels over de ontslagbescherming waarvoor er vandaag al een specifieke wetgeving bestaat (cf. het geboorteverlof en het ouderschapsverlof) op de bepalingen dienaangaande uit de Richtlijn (EU) 2019/1158). De bescherming van de arbeidsrechten van de werknemers die de door de Richtlijn (EU) 2019/1158 geviseerde verloven opnemen, wordt in de huidige regelgeving inhoudelijk reeds grotendeels gegarandeerd door een aantal algemene principes uit het arbeidsrecht (o.m. artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en het burgerlijk wetboek (o.m. artikel 1134 B.W.), maar de Richtlijn (EU) 2019/1158 vraagt aan de lidstaten om in dit kader nu uitdrukkelijke bepalingen op te nemen teneinde tot een zo groot mogelijke bescherming te komen voor de betrokken werknemers. Dit zal evenwel in een onderscheiden wetsontwerp worden verwezenlijkt via een aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet). Hetzelfde geldt voor de bescherming tegen discriminatie.</p>
<p>Enfin, le projet de loi apporte quelques modifications au Code pénal social.</p>	<p>Het wetsontwerp brengt tot slot enkele wijzigingen aan in het Sociaal Strafwetboek.</p>

COMMENTAIRE DES ARTICLES	BESPREKING VAN DE ARTIKELN
CHAPITRE 1.	HOOFDSTUK 1.
Dispositions générales	Algemene bepalingen
Article 1 ^{er}	Artikel 1
L'article 1 ^{er} du projet de loi renvoie à la répartition de compétences constitutionnelle. Cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	Artikel 1 van het wetsontwerp verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling. In deze bepaling wordt nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.
Art. 2	Art. 2
L'article 2 du projet de loi dispose que le projet de loi transpose 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.	Artikel 2 van het wetsontwerp bepaalt dat het wetsontwerp in de omzetting voorziet 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.
Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par la Directive (UE) 2019/1158 (l'article 20, alinéa 3).	Het betreft een transparantievereiste, opgelegd door de Richtlijn (EU) 2019/1158 (artikel 20, lid 3).
CHAPITRE 2.	HOOFDSTUK 2.
Modifications de la loi sur le travail du 16 mars 1971	Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971
Art. 3-5	Art. 3-5
Les articles 3, 4 et 5 du projet de loi apportent un certain nombre de modifications au chapitre IV de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (appelée dans la suite du texte 'Loi sur le travail') concernant la protection de la maternité.	De artikelen 3, 4 en 5 van het wetsontwerp brengen een aantal wijzigingen aan in hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (verder ook aangeduid met 'Arbeidswet') inzake de moederschapsbescherming.
Art. 3	Art. 3
Cet article modifie un certain nombre de dispositions de l'article 39 de la loi sur le travail en ce qui concerne la conversion du congé de maternité en un congé pour l'autre parent en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère et ce entre autres afin de répondre à l'avis du Conseil National du Travail (Avis n° 2.264 rendu le 21 décembre 2021 par le Conseil national du travail sur la transposition de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil). Le Conseil	Dit artikel brengt een aantal wijzigingen aan in de bepalingen van artikel 39 van de Arbeidswet die verband houden met de omzetting van het moederschapsverlof in een verlof voor de andere ouder ingeval van overlijden of hospitalisatie van de moeder en dit onder andere om tegemoet te komen aan het advies van de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.264, uitgebracht op 21 december 2021 door de Nationale Arbeidsraad over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van

<p>demande en effet d'apporter les adaptations nécessaires afin de mieux faire correspondre la terminologie et la structure de ces dispositions (et de celles qui s'y réfèrent) au contexte social et juridique actuel et de s'assurer que, sur ce plan, une meilleure uniformité soit réalisée avec les autres dispositions des projets de textes.</p>	<p>richtlijn 2010/18/EU van de Raad). De Raad vraagt immers om de nodige aanpassingen aan te brengen om de terminologie en op opbouw van deze bepalingen (en diegene die ernaar verwijzen) beter af te stemmen op de huidige maatschappelijke en juridisch context en om ervoor te zorgen dat er op dit vlak meer eenvormigheid tot stand komt met de overige bepalingen uit de ontwerp teksten.</p>
<p>Ainsi les dispositions de l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail ne sont pas encore complètement adaptées aux règles de filiation du Code civil. Elles sont dès lors adaptées aux règles du Code civil relatives à la constatation du lien de filiation de la coparente, en vigueur depuis 2015.</p>	<p>Zo zijn de bepalingen van artikel 39, zesde lid, en volgende, van de Arbeidswet nog niet ten volle afgestemd op de afstammingsregels uit het Burgerlijk Wetboek. Zij worden dan ook verder afgestemd op de regels uit het Burgerlijk Wetboek inzake de vaststelling van de afstammingsband van de meemoeder, die sinds 2015 van kracht zijn.</p>
<p>En effet, les dispositions de l'article 39 ne mentionnent à ce jour explicitement que le père, et ne visent la coparente finalement que de manière indirecte via une référence aux bénéficiaires du congé de naissance prévu par l'article 30, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le texte est donc adapté pour offrir une terminologie plus inclusive qui mentionnera désormais également les coparentes de manière explicite. Cette adaptation vise simplement à une plus grande transparence en ce qui concerne les personnes visées sans modifier les droits existants.</p>	<p>De bepalingen van artikel 39 maken op heden namelijk enkel uitdrukkelijk melding van de vader, en vatten de meemoeder slechts indirect via een verwijzing naar de rechthebbenden van het geboorteverlof bepaald bij artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De tekst wordt dan ook aangepast teneinde tot een meer inclusieve terminologie te komen, die de meemoeders voortaan ook uitdrukkelijk vermeldt. Deze aanpassing beoogt louter een grotere transparantie tot stand te brengen met betrekking tot de betrokken personen, zonder de bestaande rechten te wijzigen.</p>
<p>Une amélioration légistique est également apportée à l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail, afin de le mettre en concordance avec l'article 30, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel que modifié par la loi du 20 décembre 2020 (notamment, l'insertion d'un alinéa entre le premier et le deuxième alinéa).</p>	<p>Er wordt in artikel 39, zesde lid, van de Arbeidswet ook een legistieke verbetering aangebracht, teneinde deze bepaling in overeenstemming te brengen met artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd bij de wet van 20 december 2020 (m.n. invoeging van een lid tussen het eerste en tweede lid).</p>
<p>En outre, les dispositions qui régissent la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité sont aussi mises en concordance avec la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes ou accouchées prévue par l'article 40 de la loi sur le travail, en ce compris les modifications</p>	<p>Daarenboven worden de bepalingen die de ontslagbescherming in geval van omzetting van het moederschapverlof regelen verder in overeenstemming gebracht met de in artikel 40 van de Arbeidswet bepaalde ontslagbescherming van zwangere en bevallen werknemers, met inbegrip van</p>

apportées à ce sujet par le présent projet de loi.	de wijzigingen die dit wetsontwerp op dit vlak aanbrengt.
Ainsi, une motivation du licenciement est insérée à l'alinéa 8 de l'article 39 de la loi sur le travail et un alinéa 11 est inséré en vue d'appliquer la jurisprudence sur les mesures préparatoires. Sur ce dernier point, il est fait référence à l'exposé concernant l'article 4 du présent projet.	Aldus wordt in het achtste lid van artikel 39 van de Arbeidswet een ontslagmotivering ingevoegd en wordt een elfde lid ingevoegd met het oog op de toepassing van de rechtspraak inzake de voorbereidende handelingen. Voor wat dit laatste betreft, kan worden verwezen naar de verdere uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.
Art. 4	Art. 4
Cet article modifie l'article 40 de la Loi sur le travail qui règle la protection contre le licenciement en cas de grossesse et d'accouchement. Cette modification met les dispositions de l'article en question en concordance avec une certaine jurisprudence de la Cour de justice concernant l'article 10 de la Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (C.J. 11 octobre 2007, C-460/06, Paquay). Cette disposition se conforme à l'article 12, alinéa premier, de la Directive (UE) 2019/1158 qui dispose que les États membres sont tenus de prévoir une protection contre le licenciement et contre toutes les mesures préparatoires en vue d'un licenciement dans le cadre du congé de paternité, du congé parental, du congé d'aidant ou des formules souples de travail.	Dit artikel brengt een wijziging aan in artikel 40 van de Arbeidswet, dat de bescherming tegen ontslag bij zwangerschap en bevalling regelt. Met de betrokken wijziging worden de bepalingen van het betrokken artikel afgestemd op bepaalde rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot artikel 10 van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (HvJ 11 oktober 2007, C-460/06, Paquay). Deze bepaling sluit aan bij artikel 12, eerste lid, van de Richtlijn (EU) 2019/1158) dat lidstaten ertoe verplicht om een bescherming tegen ontslag en tegen alle voorbereidende stappen voor een ontslag te voorzien in het kader van het vaderschapsverlof, het ouderschapsverlof, het zorgverlof en de flexibele werkregelingen.
L'article 10 de la Directive 92/85/CEE oblige les Etats membres à prendre notamment les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales.	Artikel 10 van Richtlijn 92/85/EEG verplicht de lidstaten o.m. om de nodige maatregelen te nemen om ontslag van werkneemsters te verbieden, gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot minstens het einde van het zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan.
Dans le même ordre d'idées, l'article 40, alinéa premier de la Loi sur le travail dispose que l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs	In lijn daarmee bepaalt artikel 40, eerste lid, van de Arbeidswet, dat de werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve

<p>étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La protection s'applique à partir du moment où l'employeur a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.</p>	<p>om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling. De bescherming duurt vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust opneemt inbegrepen.</p>
<p>Dans l'arrêt Paquay, la Cour de Justice a précisé que l'interdiction de licenciement visée à l'article 10 de la Directive 92/85/CEE ne s'appliquait pas seulement par rapport à la notification de la décision de licenciement mais également par rapport à la prise de la décision de licencier et à l'adoption de mesures préparatoires en vue d'un licenciement, telles que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de la travailleuse concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant (par exemple, en publiant une annonce pour un emploi à durée indéterminée). Donner une autre interprétation, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection priverait, selon la Cour, l'article 10 de la directive en question de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par cette directive.</p>	<p>In het arrest Paquay preciseerde het Hof van Justitie dat het in artikel 10 van Richtlijn 92/85/EEG bedoelde ontslagverbod niet alleen speelt m.b.t. de kennisgeving van het ontslagbesluit maar eveneens m.b.t. het nemen van een ontslagbesluit en het treffen van voorbereidingen voor het ontslag, zoals het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werkneemster wegens zwangerschap en/of de geboorte van een kind (bv. d.m.v. het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). Een andere uitlegging, die het ontslagverbod beperkt tot enkel de kennisgeving van een ontslagbesluit tijdens de periode van bescherming, zou volgens het Hof aan artikel 10 van de betrokken richtlijn zijn nuttige werking ontnemen en het risico kunnen meebrengen dat werkgevers dit verbod ontduiken ten nadele van de door deze richtlijn toegekende rechten.</p>
<p>Afin de mettre les dispositions de l'article 40, alinéa premier de la Loi sur le travail en conformité avec la jurisprudence concernée, l'article 4 du projet introduit un nouvel alinéa 4 à l'article 40 sur la base duquel le licenciement donné à l'issue de la période de protection contre le licenciement mais qui a été préparé pendant cette période est assimilé à un congé donné par l'employeur pendant la période concernée. La prise de la décision de licencier est considérée dans ce cadre comme un acte préparatoire.</p>	<p>Teneinde nu de bepalingen van artikel 40, eerste lid, van de Arbeidswet in overeenstemming te brengen met de betrokken rechtspraak, voegt artikel 4 van het ontwerp een nieuw, vierde lid toe aan artikel 40 op basis waarvan het ontslag dat door de werkgever wordt gegeven na afloop van de periode van bescherming tegen ontslag maar dat werd voorbereid tijdens deze periode, wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de betrokken periode. Het nemen van de ontslagbeslissing wordt in dat kader als een voorbereidende handeling beschouwd.</p>
<p>Les dispositions reprises à l'article 40, alinéas 2 et 3, de la Loi sur le travail s'appliquent mutatis mutandis.</p>	<p>De bepalingen opgenomen in artikel 40, tweede en derde lid, van de Arbeidswet zijn in dat verband mutatis mutandis van toepassing.</p>

Par conséquent, sur la base de l'article 40, alinéa 2, il appartiendra, le cas échéant, à l'employeur de prouver que le licenciement de la travailleuse qui a eu lieu à l'issue de la période de protection contre le licenciement mais qui a été préparé pendant cette période, est étranger à la grossesse ou à l'accouchement. A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit.	Op basis van artikel 40, tweede lid, zal het bijgevolg aan de werkgever zijn om in voorkomend geval te bewijzen dat het ontslag van de werkneemster dat plaatsvond na afloop van de periode van bescherming tegen ontslag maar werd voorbereid tijdens deze periode, vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling. Op verzoek van de werkneemster dient de werkgever haar schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor haar ontslag.
Si l'employeur ne parvient pas à apporter une telle preuve, il doit, sur la base de l'article 40, alinéa 3, payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.	Slaagt de werkgever er niet in om dergelijk bewijs te leveren, dan dient de werkgever op basis van artikel 40, derde lid, aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.
Pour être complet, il convient de noter que la travailleuse pourra également recourir, le cas échéant, à la protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).	Volledigheidshalve moet worden opgemerkt dat de werkneemster in voorkomend geval ook beroep zal kunnen doen op de bescherming in het kader van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).
Art. 5	Art. 5
Cet article ajoute un nouvel article 40/1 à la Loi sur le travail. Cette nouvelle disposition établit des règles parallèles à celles prévues par l'article 6 du présent projet dans le cadre du congé de naissance (nouveau paragraphe 5 à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Du point de vue de l'égalité de la protection des droits, il est en effet indiqué de prévoir une même protection dans le cadre de la protection de la maternité. En outre, ce régime est en phase avec la jurisprudence de la Cour de Justice (notamment : C.J., 4 octobre 2001, C-438/99, Jiménez Melgar).	Dit artikel voegt een nieuw artikel 40/1 toe aan de Arbeidswet. Deze nieuwe bepaling bevat een regeling die parallel loopt met hetgeen artikel 6 van dit ontwerp voorziet in het kader van het geboorteverlof (nieuwe paragraaf 5 in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Vanuit het oogpunt van gelijke rechtsbescherming is het inderdaad aangewezen om eenzelfde bescherming te voorzien in het kader van de moederschapsbescherming. Deze regeling ligt bovendien in lijn van de rechtspraak van het Hof van Justitie (o.a. HvJ, 4 oktober 2001, C-438/99, Jiménez Melgar).
Ce nouvel article 40/1 vise, en son paragraphe 1 ^{er} , à protéger les travailleuses enceintes ou accouchées qui sont occupées dans les liens d'une relation de travail temporaire lorsqu'il apparaît qu'à la fin de la relation de de travail en question, l'employeur concerné n'a pas renouvelé la relation de travail en raison de la grossesse	Dit nieuwe artikel 40/1 beoogt in paragraaf 1 zwangere of pas bevallen werkneemsters die in een tijdelijk dienstverband zijn tewerkgesteld, te beschermen wanneer komt vast te staan dat na afloop van de betrokken dienstbetrekking de werkgever in kwestie de dienstbetrekking niet heeft hernieuwd omwille van de zwangerschap of

ou de l'accouchement. On crée à cette fin une présomption légale en conséquence de laquelle le non-renouvellement d'une relation de travail est supposé être en lien avec la grossesse ou l'accouchement. Le non-renouvellement du contrat de travail revient en fait à ce que l'employeur concerné n'offre pas de nouvelle relation de travail à la travailleuse en question.	de bevalling. Hiertoe wordt een wettelijk vermoeden gecreëerd als gevolg waarvan het niet-hernieuwen van een dienstbetrekking geacht wordt verband te houden met de zwangerschap of de bevalling. Het niet-hernieuwen van de dienstbetrekking komt er in wezen op neer dat de werkgever in kwestie geen nieuwe dienstbetrekking aanbiedt aan de betrokken werkneemster.
L'employeur peut réfuter cette présomption en prouvant que le non-renouvellement de la relation de travail n'est pas lié à la grossesse ou à l'accouchement (par exemple, la travailleuse a refusé d'accepter l'offre de l'employeur de conclure un nouveau contrat de travail).	De werkgever kan dit vermoeden weerleggen door te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking geen verband houdt met de zwangerschap of de bevalling (bv. de werkneemster weigerde in te gaan op het aanbod van de werkgever om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten).
L'article 40/1, § 1 ^{er} , alinéa 2, introduit également la possibilité pour la travailleuse enceinte ou accouchée de demander à son employeur les motifs du non-renouvellement de sa relation du travail et l'obligation pour l'employeur d'y donner suite. À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne en effet connaissance par écrit de ces motifs.	Artikel 40/1, § 1, tweede lid, voert ook de mogelijkheid in voor de zwangere of pas bevallen werkneemster om de redenen voor de niet-hernieuwing van haar dienstbetrekking op te vragen bij haar werkgever en de verplichting voor de werkgever om hieraan gevolg te geven. Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar met name schriftelijk in kennis stellen van deze redenen.
L'article 40/1, § 1 ^{er} , alinéa 3, oblige l'employeur à payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, s'il n'est pas en mesure de prouver que le non-renouvellement de la relation de travail est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.	Artikel 40/1, § 1, derde lid, verplicht de werkgever tot het betalen van een beschermingsvergoeding van drie maanden brutoloon, wanneer hij niet kan bewijzen dat de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking geen verband houdt met de zwangerschap of de bevalling.
Ici aussi, pour être complet, il convient de noter que la travailleuse pourra également recourir, le cas échéant, à la protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).	Ook hier dient volledigheidshalve te worden opgemerkt dat de werkneemster in voorkomend geval ook beroep zal kunnen doen op de bescherming in het kader van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).
Le paragraphe 2 prévoit un régime similaire en cas de conversion du congé de maternité.	Paragraaf 2 voorziet in een gelijkaardige regeling ingeval van omzetting van het moederschapsverlof.
Ces mesures s'appliquent également en cas de travail intérimaire. Le paragraphe 3 stipule que dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur.	Deze maatregelen zijn ook van toepassing ingeval van uitzendarbeid. Paragraaf 3 bepaalt dat in dat geval de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever wordt beschouwd.

<p>En ce qui concerne spécifiquement la situation des travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job, tel que visé par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, il peut être souligné que la protection prévue contre le non-renouvellement de la relation de travail ne jouera pas à l'égard du contrat-cadre conclu entre le travailleur et l'employeur préalablement au début de la première occupation dans le cadre d'un flexi-job. En effet, ce contrat-cadre n'est lui-même pas un contrat de travail et ne comporte aucun engagement à conclure un ou plusieurs contrats de travail. Il établit simplement un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats peuvent être conclus.</p>	<p>Specifiek voor wat de situatie betreft van werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een flexi-job, zoals bedoeld in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, kan worden aangestipt dat de voorziene bescherming tegen de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking niet zal spelen ten aanzien van de raamovereenkomst die voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling in het kader van een flexi-job wordt gesloten tussen de werknemer en werkgever. Deze raamovereenkomst is zelf immers geen arbeidsovereenkomst en houdt ook geen verbintenis in om één of meerdere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Zij legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.</p>
<p>En outre, il convient de rappeler qu'une telle occupation n'est en principe possible que lorsque le travailleur concerné a déjà, chez un ou plusieurs autres employeurs, une occupation au moins égale aux 4/5^{èmes} d'un temps plein. Un flexi-job a donc, en règle, un caractère complémentaire et ne constitue pas l'activité principale de l'intéressé.</p>	<p>Verder moet ook indachtig worden gehouden dat dergelijke tewerkstelling in beginsel slechts mogelijk is wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgevers al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5^{de} van een voltijdse betrekking. Een flexi-job heeft in de regel dus een bijkomend karakter en maakt niet de hoofdactiviteit uit van de betrokkene.</p>
<p>CHAPITRE 3.</p>	<p>HOOFDSTUK 3.</p>
<p>Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail</p>	<p>Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</p>
<p>Art. 6-12</p>	<p>Art. 6-12</p>
<p>Ce chapitre apporte principalement des modifications à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (appelée dans la suite du texte 'loi du 3 juillet 1978'), à savoir aux articles relatifs au congé de naissance (art. 30, §§ 2 et sv.), au congé pour raisons impérieuses (art. 30bis) – et ce, afin d'y intégrer une nouvelle réglementation relative au congé d'aidant, et au congé d'adoption (art. 30ter). Dans le prolongement de ces dispositions, des modifications sont également apportées dans cette loi pour ce qui concerne la suspension du délai de préavis (art. 38) et le salaire garanti (art. 57). Enfin, l'article 39 sur le calcul de l'indemnité de préavis est modifié.</p>	<p>Dit hoofdstuk brengt hoofdzakelijk wijzigingen aan in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder ook aangeduid met 'wet van 3 juli 1978'), namelijk aan de artikelen met betrekking tot het geboorteverlof (art. 30, §§ 2 e.v.), het verlof om dwingende redenen (art. 30bis) - dit teneinde er een nieuwe regeling met betrekking tot zorgverlof in onder te brengen, en het adoptieverlof (art. 30ter). In het verlengde hiervan worden in deze wet bovendien ook wijzigingen aangebracht op het vlak van de schorsing van de opzeggingstermijn (art. 38) en het gewaarborgd loon (art. 57). Tot slot wordt artikel 39 over de berekening van de opzeggingsvergoeding aangepast.</p>

Art. 6	Art. 6
<p>Cet article modifie les dispositions de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 qui concernent le congé de naissance, en vue de transposer la Directive (UE) 2019/1158 mais aussi pour mettre en œuvre l'engagement pris dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 de permettre à tous les types de travailleurs (par exemple, également les travailleurs intérimaires et les travailleurs ayant des contrats temporaires de courte durée) d'exercer effectivement le droit au congé de naissance.</p>	<p>Dit artikel wijzigt de bepalingen van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot het geboorteverlof, zowel met het oog op de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158, als om het engagement uit het Regeerakkoord van 30 september 2020 te verwezenlijken om alle types werknemers (bv. ook uitzendkrachten en diegene met korte tijdelijke contracten) in staat te stellen om het recht op geboorteverlof ook effectief op te nemen.</p>
<p>Conformément à l'article 4, alinéa premier, de la Directive (UE) 2019/1158, les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur.</p>	<p>Overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 dienen de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof van tien werkdagen dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen.</p>
<p>L'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 comprend déjà un congé, appelé 'congé de paternité' ou 'congé de naissance', qui répond aux exigences prévues par la directive. Au niveau de la durée, ce congé de naissance répond déjà au minimum imposé par la Directive (UE) 2019/1158. En effet, conformément à l'actuel article 30, §2, alinéas premier et 2, de la loi du 3 juillet 1978, dix jours de congé de naissance sont en principe accordés, à prendre selon le choix du travailleur dans un délai de quatre mois à dater du jour de l'accouchement et ce nombre de jours est porté à 15 jours pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2021 et à vingt jours pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2023. Pour transposer la Directive (UE) 2019/1158 (notamment les articles 12 et 13), certaines mesures protectrices doivent cependant encore être renforcées ou ajoutées.</p>	<p>Artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 bevat al een verlof, 'vaderschapsverlof' of 'geboorteverlof' genoemd, dat aan de door de richtlijn vooropgestelde vereisten beantwoordt. Qua duur voldoet dit geboorteverlof al aan het minimum dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 oplegt. Overeenkomstig het huidig artikel 30, § 2, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 worden in beginsel immers tien dagen geboorteverlof toegekend, naar keuze van de werknemer op te nemen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling en dit aantal is voor de geboortes vanaf 1 januari 2021 en 1 januari 2023 nog opgetrokken tot resp. vijftien en twintig dagen. Met het oog op de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (o.a. art. 12 en 13) moeten wel nog een aantal beschermende maatregelen worden versterkt en bijkomend ingevoerd.</p>
<p>En outre, cet article vise à mieux faire concorder la terminologie et la structure de l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 avec le contexte juridique et sociétal actuel.</p>	<p>Daarnaast beoogt dit artikel de terminologie en de opbouw van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 beter af te stemmen op de huidige maatschappelijke en juridische context.</p>
<p>Initialement, deux notions différentes étaient utilisées sur le terrain pour faire</p>	<p>Oorspronkelijk werden er op het terrein twee verschillende begrippen gebruikt om</p>

<p>référence, d'une part, au congé sur la base de l'article 30, §2, alinéa premier ('congé de paternité') et, d'autre part, au congé sur la base de l'article 30, §2, alinéa 3 ('congé de naissance'). Vu les règles de filiation du Code civil, le congé fondé sur l'article 30, §2, alinéa premier s'appliquait à l'époque uniquement aux travailleurs masculins. Le Code civil a toutefois énormément évolué sur ce plan. Depuis 2015, la comaternité est réglementée par loi et le Code civil contient des règles de détermination de la filiation de la coparente. Depuis lors, des coparentes peuvent également demander le congé sur la base de l'article 30, §2, alinéa premier, ce qui rend les termes 'congé de paternité' tout à fait dépassés.</p>	<p>te verwijzen naar enerzijds het verlof op grond van artikel 30, § 2, eerste lid ('vaderschapsverlof') en anderzijds dat op grond van het derde lid ('geboorteverlof'). Gelet op de afstammingsregels uit het Burgerlijk Wetboek speelde het verlof op grond van artikel 30, § 2, eerste lid, toen immers enkel voor mannelijke werknemers. Het Burgerlijk Wetboek is op dit vlak evenwel geëvolueerd. Sinds 2015 is het meemoederschap wettelijk geregeld en bevat het Burgerlijk Wetboek regels voor de vaststelling van de afstamming van de meemoeder. Sindsdien kunnen ook meemoeders zich op het verlof op grond van artikel 30, § 2, eerste lid, beroepen, waardoor het begrip 'vaderschapsverlof' achterhaald is.</p>
<p>La notion 'congé de paternité' (et 'congé') est donc, à chaque fois remplacée, dans l'article 30, §§2-4 de la loi du 3 juillet 1978 par la notion 'congé de naissance' (cf. les dispositions aux points 3°, a), 4° et 7°, a)).</p>	<p>Het begrip 'vaderschapsverlof' (en 'verlof') wordt in artikel 30, §§ 2-4 van de wet van 3 juli 1978 dan ook telkens vervangen door het begrip 'geboorteverlof' (zie de bepalingen onder 3°, a), 4° en 7°, a)).</p>
<p>La disposition au point 1° intègre tout simplement les quinze jours de congé de naissance qui, à l'époque du relèvement du congé de naissance pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2021, avait été inséré à l'alinéa 2 de l'article 30, §2, dans la 'disposition de base' à l'alinéa premier. La période de transition, durant laquelle du congé de naissance pouvait encore être pris par des travailleurs qui avaient droit à 10 jours (naissances jusqu'au 31 décembre 2020 inclus) est en effet arrivée à échéance le 30 avril 2021. Les autres dispositions du paragraphe 2 sont adaptées en conséquence (cf. la disposition au point 5°, a) et b)).</p>	<p>De bepaling onder 1° zorgt louter voor een integratie van de vijftien dagen geboorteverlof, die ten tijde van de optrekking van het geboorteverlof voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2021 is opgenomen in het tweede lid van artikel 30, § 2, in de "basisbepaling" in het eerste lid. De overgangsperiode, waarin er nog geboorteverlof kon worden opgenomen door werknemers die aanspraak maakten op tien dagen (geboortes tot en met 31 december 2020), liep immers ten einde op 30 april 2021. De overige bepalingen van paragraaf 2 worden hierop afgestemd (zie de bepaling onder 5°, a) en b)).</p>
<p>La disposition du point 2°, a) découle également de la modification des règles de filiation dans le Code civil. Elle met l'alinéa 3 de l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 en concordance avec les règles en matière de détermination de la filiation de la coparente. Le travailleur qui est marié à la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (c'est-à-dire la mère) et qui pouvait prendre ce congé de naissance sur la base de l'article 30, §2, alinéa 3, 1° peut, depuis cette modification du Code civil en 2015, invoquer l'article 30, §2, alinéa premier. L'enfant né pendant le mariage aura, en effet, pour coparente l'épouse</p>	<p>De bepaling onder 2°, a), vloeit eveneens voort uit de wijziging van de afstammingsregels in het Burgerlijk Wetboek. Het stemt het derde lid van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 af op de regels inzake de vaststelling van de afstamming van de meemoeder. De werknemer die gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (d.i. de moeder) en die geboorteverlof op grond van artikel 30, § 2, derde lid, 1°, kon opnemen, kan zich sinds deze wijziging van het Burgerlijk Wetboek in 2015 op artikel 30, § 2, eerste lid, beroepen. Het kind geboren tijdens het huwelijk zal immers de</p>

<p>(art. 325/2 C. civ.). En d'autres termes, la disposition de l'article 30, §2, alinéa 3, 1° est devenu superflue et est dès lors abrogée. L'alinéa 4 de l'article 30, §2, est adapté en conséquence (cf. la disposition au point 3°, b)).</p>	<p>echtgenote tot meemoeder hebben (art. 325/2 B.W.). De bepaling onder artikel 30, § 2, derde lid, 1°, is m.a.w. overbodig geworden en wordt daarom opgeheven. Het vierde lid van artikel 30, § 2, wordt hierop afgestemd (zie de bepaling onder 3°, b)).</p>
<p>La disposition au point 2°, b) exécute le point 3, troisième point, deuxième tiret (cf. aussi point 2.2) de l'avis n° 154 du 8 décembre 2017 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes relatif aux congés accessibles aux coparents en cas de déclaration d'un enfant mort-né.</p>	<p>De bepaling onder 2°, b), geeft uitvoering aan punt 3, derde bullet, tweede gedachtestreep (zie ook punt 2.2) van het advies nr. 154 van 8 december 2017 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over de verloven voor co-ouders in het geval van een doodgeboren kind.</p>
<p>Désormais, la condition de l'article 30, §2, alinéa 3, 2° et 3° de la loi du 3 juillet 1978 qui veut que l'enfant doive avoir sa résidence principale chez la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (c'est-à-dire la mère) et avec laquelle le travailleur concerné cohabite, ne s'appliquera plus si l'enfant est mort-né. Il n'est en effet pas possible de remplir cette condition dans un tel cas. On garantit de la sorte que les travailleurs visés à l'article 30, §2, alinéa 3 puissent également prétendre au congé de naissance dans de telles circonstances tragiques.</p>	<p>Voortaan zal de voorwaarde van artikel 30, § 2, derde lid, 2° en 3°, van de wet van 3 juli 1978 die erin bestaat dat het kind zijn hoofdplaats moet hebben bij diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (d.i. de moeder) en met wie de betrokken werknemer samenwoont, niet meer spelen wanneer het kind levenloos wordt geboren. Aan deze voorwaarde kan dan immers niet worden voldaan. Zo wordt gegarandeerd dat ook de werknemers bedoeld in artikel 30, § 2, derde lid, in dergelijke tragische omstandigheden aanspraak kunnen maken op geboorteverlof.</p>
<p>La disposition au point 6° ajoute un nouveau paragraphe 3/1 à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978, qui règle explicitement la notification faite par le travailleur à l'employeur de la prise du congé de naissance. Ce point est ajouté parce que la notification à l'égard de l'employeur constitue le point de départ de la période au cours de laquelle le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement conformément à l'article 30, §4 de la loi du 3 juillet 1978.</p>	<p>De bepaling onder 6° voegt een nieuwe paragraaf 3/1 toe aan artikel 30 van de wet van 3 juli 1978, die de kennisgeving door de werknemer van de opname van het geboorteverlof aan de werkgever uitdrukkelijk regelt. Deze aanvulling is ingegeven door het feit dat de kennisgeving t.a.v. de werkgever het startpunt is van de periode waarin de werknemer overeenkomstig artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 een ontslagbescherming geniet.</p>
<p>Le travailleur qui souhaite prendre un congé de naissance doit en informer son employeur au préalable. Cette notification pourra se faire désormais oralement ou par écrit. Un avertissement préalable implique que le travailleur doit informer son employeur au plus tard avant le début de sa journée de travail qu'il va prendre du congé de naissance ce jour-là. Si le travailleur l'informe à temps, l'employeur ne peut pas lui refuser la prise du congé de naissance. A condition bien entendu que</p>	<p>De werknemer die geboorteverlof wil opnemen, moet zijn werkgever hier vooraf van verwittigen. Dit kan voortaan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Een voorafgaandelijke verwittiging houdt in dat de werknemer zijn werkgever uiterlijk voor de start van zijn dagtaak moet laten weten dat hij die dag geboorteverlof opneemt. Ingeval de werknemer tijdig verwittigt, kan de werkgever hem de opname van het geboorteverlof niet weigeren. Dit uiteraard voor zover de overige voorwaarden ook</p>

toutes les autres conditions soient remplies. Ainsi, le congé de naissance doit-il être pris à temps. La période pour la prise du congé de naissance n'a pas été modifiée par le projet : le congé de naissance peut toujours être pris, selon le choix du travailleur, dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement.	voldaan zijn. Zo moet het geboorteverlof wel tijdig worden opgenomen. De opnameperiode van het geboorteverlof is niet gewijzigd door het ontwerp: het geboorteverlof kan, naar keuze van de werknemer, nog steeds worden opgenomen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
La disposition au point 7°, b) transpose l'article 12, alinéa premier et l'article 13 de la Directive (UE) 2019/1158, en rendant les règles relatives à la protection contre le licenciement dans le cadre du congé de naissance juridiquement (plus) cohérentes.	De bepaling onder 7°, b), geeft omzetting aan artikel 12, lid 1, en artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019/1158, door de regeling rond de ontslagbescherming in het kader van het geboorteverlof juridisch sluitend(er) te maken.
A l'heure actuelle, le travailleur bénéficie d'une protection contre le congé donné par l'employeur dans le cadre du congé de naissance pendant une période qui démarre au moment de la notification écrite à l'employeur et qui se termine trois mois après cette notification. Ce tandis que, sur la base de l'actuel article 30, §2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur n'est pas du tout obligé de demander le congé de naissance par écrit. En outre, compte tenu de la période durant laquelle le travailleur peut prendre le congé de naissance, des situations peuvent actuellement se présenter où le travailleur n'est plus protégé contre le licenciement au moment où il prend le congé. C'est notamment le cas lorsque le travailleur informe l'employeur par écrit peu de temps après l'accouchement de tous les jours où il va prendre du congé de naissance et qu'il a encore prévu un (ou plusieurs) jour(s) dans le courant du quatrième mois suivant l'accouchement. Les règles actuelles relatives au début et à la fin de la période de protection ne sont pas suffisantes.	Op vandaag geniet de werknemer een bescherming tegen ontslag door de werkgever in het kader van het geboorteverlof gedurende een periode die start op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving. Dit terwijl de werknemer op grond van het huidige artikel 30, § 2 e.v. van de wet van 3 juli 1978 helemaal niet verplicht is om het geboorteverlof schriftelijk aan te vragen. Rekening houdend met de periode waarbinnen de werknemer het geboorteverlof kan opnemen, kunnen er zich momenteel bovendien ook situaties voordoen waarin de werknemer op het moment van de opname van het verlof niet langer beschermd is tegen ontslag. Dit is nl. het geval wanneer de werknemer de werkgever kort na de bevalling schriftelijk op de hoogte brengt van al de dagen waarop hij geboorteverlof opneemt en in de vierde maand na de bevalling nog een (of meerdere) dag(en) heeft ingepland. De huidige regeling inzake de (aanvang en het einde van de) beschermingsperiode is dan ook niet afdoend.
C'est pourquoi, le projet corrige la période durant laquelle le travailleur bénéficie de la protection contre le licenciement dans le cadre du congé de naissance en vertu de l'article 30, §4, alinéa premier de la loi du 3 juillet 1978. Désormais, la période de protection débute au moment de la notification à l'employeur qui est imposée explicitement par la disposition au point 6° du projet (qui prévoit un nouveau paragraphe 3/1) et qui peut se faire oralement ou par écrit. Pour éviter que le travailleur prenne du congé de naissance	Het ontwerp corrigeert bijgevolg de periode waarin de werknemer in het kader van het geboorteverlof een ontslagbescherming geniet zoals voorgeschreven door artikel 30, § 4, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978. De beschermingsperiode gaat voortaan in vanaf het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, die door de bepaling onder 6° van het ontwerp (dat voorziet in een nieuwe paragraaf 3/1) uitdrukkelijk wordt opgelegd en zowel mondeling als schriftelijk kan gebeuren. Om te vermijden dat de werknemer

<p>sans être protégé contre le licenciement, on prévoit que la protection prend cours au plus tard le premier jour du congé de naissance. La période de protection se termine après cinq mois à compter du jour de l'accouchement. C'est-à-dire un mois après la fin de la période au cours de laquelle le congé de naissance peut être pris conformément à l'article 30, §2, alinéa premier de la loi du 3 juillet 1978.</p>	<p>geboorteverlof zou opnemen zonder beschermd te zijn tegen ontslag, wordt voorzien dat de bescherming uiterlijk ingaat op de eerste dag van het geboorteverlof. De periode van bescherming eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dit is m.a.w. een maand na afloop van de periode waarbinnen het geboorteverlof overeenkomstig artikel 30, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 kan worden opgenomen.</p>
<p>La disposition au point 8° transpose l'article 12, alinéa 2 de la Directive (UE) 2019/1158 en prévoyant une motivation du licenciement dans le cadre du congé de naissance. A cette fin, l'on complète l'article 30, §4, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978. A la demande du travailleur, l'employeur sera désormais tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit.</p>	<p>De bepaling onder 8° geeft omzetting aan artikel 12, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 door in het kader van het geboorteverlof te voorzien in een ontslagmotivering. Hiertoe wordt artikel 30, § 4, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 aangevuld. Op vraag van de werknemer zal de werkgever voortaan verplicht zijn om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag.</p>
<p>A la lumière de l'article 12, alinéa premier et de l'article 13 de la Directive (UE) 2019/1158 et en vue d'offrir une protection juridique égale, la disposition au point 9° porte l'indemnité de protection dans le cadre du congé de naissance, telle que prévue à l'article 30, §4, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, de trois à six mois de rémunération brute, en la mettant ainsi au même niveau que l'indemnité de protection dans le cadre des autres congés dont il est question à l'article 12, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158 (congé parental, par exemple).</p>	<p>In het licht van artikel 12, lid 1 en artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en met het oog op een gelijke rechtsbescherming, brengt de bepaling onder 9° de beschermingsvergoeding in het kader van het geboorteverlof, zoals voorzien in artikel 30, § 4, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, van drie op zes maanden brutoloon en dus op gelijke hoogte met de beschermingsvergoeding in het kader van de andere verloven waarvan sprake in artikel 12, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (bv. ouderschapsverlof).</p>
<p>La disposition au point 10° transpose l'article 12, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158 qui stipule que les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé de naissance.</p>	<p>De bepaling onder 10° geeft omzetting aan artikel 12, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 dat zegt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te verbieden dat de werknemers die geboorteverlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.</p>
<p>Les travailleurs qui exercent leur droit au congé de naissance sont déjà protégés à l'heure actuelle contre un licenciement pour cette raison pendant une certaine période suivant la notification du congé. Le projet prévoit maintenant, en ajoutant un nouveau dernier alinéa à l'article 30, § 4,</p>	<p>Werknemers die hun recht op geboorteverlof uitoefenen zijn op heden al beschermd tegen een ontslag om deze reden in een bepaalde periode na de kennisgeving van het verlof. Het ontwerp voorziet nu, via een nieuw laatste lid in artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978,</p>

<p>de la loi du 3 juillet 1978, une même protection en cas d'un congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection contre le licenciement mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période (p.ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé de naissance, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période. Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.</p>	<p>in eenzelfde bescherming ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming tegen ontslag, maar waarvoor tijdens die periode voorbereiding werd getroffen (bv. het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de opname van het geboorteverlof, bv. door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.</p>
<p>La disposition au point 11° vise à mettre en œuvre l'engagement pris dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 de permettre à tous les types de travailleurs (par exemple, également les travailleurs intérimaires et les travailleurs ayant des contrats temporaires de courte durée) d'exercer effectivement le droit au congé de naissance. A cette fin, l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 est complété par un nouveau paragraphe 5.</p>	<p>De bepaling onder 11° wil uitvoering geven aan het engagement uit het Regeerakkoord van 30 september 2020 om alle types werknemers (bv. ook uitzendkrachten en diegene met korte tijdelijke contracten) in staat te stellen om het recht op geboorteverlof ook effectief op te nemen. Hiertoe vult het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 aan met een nieuwe paragraaf 5.</p>
<p>Tous les travailleurs ne peuvent recourir de manière effective au congé de naissance. Ainsi, les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat temporaire (par exemple, sur la base d'un contrat de travail pour une durée déterminée comme visé à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou d'un contrat de travail intérimaire comme régis par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs) qui, au cours de la période de quatre mois à compter du jour de l'accouchement, ne sont pas ou ne sont que sporadiquement liés par un contrat de travail, ne peuvent pas prendre de congé de naissance ou ne peuvent en prendre qu'une partie. La prise du congé de naissance tel que visé à l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 est en effet uniquement possible si la personne concernée est liée par un contrat de travail.</p>	<p>Niet alle werknemers kunnen ook effectief gebruik maken van het geboorteverlof. Zo kunnen de werknemers tewerkgesteld in tijdelijk contractueel dienstverband (bv. op grond van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 9 van de wet van 3 juli 1978, een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid als geregeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) die in de periode van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling niet of slechts sporadisch verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst geen of slechts een deel van het geboorteverlof opnemen. De opname van geboorteverlof als bedoeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 is immers slechts mogelijk wanneer de betrokkene verbonden is door een arbeidsovereenkomst.</p>

<p>La mesure prévue dans ce nouveau paragraphe 5 de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 veut supprimer un certain nombre d'obstacles dans ce cadre pour ces travailleurs.</p>	<p>De maatregel in de nieuwe paragraaf 5 van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 wil in dit kader dan ook een aantal obstakels wegwerken voor deze werknemers.</p>
<p>Le nouveau paragraphe 5 vise à protéger les travailleurs dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant pour lequel le travailleur concerné a le droit à un congé de naissance comme visé à l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 et qui sont occupés dans les liens d'un contrat temporaire, lorsqu'il apparaît, à l'issue du contrat de travail en question, que l'employeur n'a pas renouvelé le contrat de travail en raison de la naissance de l'enfant. On crée à cette fin une présomption légale en conséquence de laquelle le non-renouvellement d'un contrat de travail est supposé être en lien avec la naissance de l'enfant. Le non-renouvellement du contrat de travail revient en fait à ce que l'employeur concerné n'offre pas de nouveau contrat de travail au travailleur en question.</p>	<p>De nieuwe paragraaf 5 beoogt de werknemers van wie de werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de betrokken werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 en die in een tijdelijk contractueel dienstverband zijn tewerkgesteld, te beschermen wanneer komt vast te staan dat na afloop van de betrokken arbeidsovereenkomst de werkgever in kwestie de arbeidsovereenkomst niet heeft hernieuwd omwille de geboorte van het kind. Hiertoe wordt een wettelijk vermoeden gecreëerd als gevolg waarvan het niet-hernieuwen van een arbeidsovereenkomst geacht wordt verband te houden met de geboorte van het kind. Het niet-hernieuwen van de arbeidsovereenkomst komt er in wezen op neer dat de werkgever in kwestie geen nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt aan de betrokken werknemer.</p>
<p>L'employeur peut réfuter cette présomption en prouvant que le non-renouvellement du contrat de travail n'est pas lié à la naissance de l'enfant (par exemple, le travailleur a refusé d'accepter l'offre de l'employeur de conclure un nouveau contrat de travail).</p>	<p>De werkgever kan dit vermoeden weerleggen door te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met de geboorte van het kind (bv. de werknemer weigerde in te gaan op het aanbod van de werkgever om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten).</p>
<p>Le nouveau paragraphe 5, alinéa 2, introduit aussi la possibilité pour ce travailleur de demander à son employeur les motifs du non-renouvellement de son contrat de travail et l'obligation pour l'employeur d'y donner suite. En effet, à la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit de ces motifs.</p>	<p>De nieuwe paragraaf 5, tweede lid, voert voor deze werknemer ook de mogelijkheid in om de redenen voor de niet-hernieuwing van zijn arbeidsovereenkomst op te vragen bij zijn werkgever en de verplichting voor de werkgever om hieraan gevolg te geven. Op verzoek van de werknemer moet de werkgever hem met name schriftelijk in kennis stellen van deze redenen.</p>
<p>Le nouveau paragraphe 5, alinéa 3, oblige l'employeur à payer une indemnité de protection égale à la rémunération brute de trois mois, s'il n'est pas en mesure de prouver que le non-renouvellement du contrat de travail est étranger à la naissance de l'enfant.</p>	<p>De nieuwe paragraaf 5, derde lid, verplicht de werkgever tot het betalen van een beschermingsvergoeding van drie maanden brutoloon, wanneer hij niet kan bewijzen dat de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst, geen verband houdt met de geboorte van het kind.</p>

<p>Ce régime s'applique également en cas de travail intérimaire. L'alinéa 4 stipule que dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur.</p>	<p>Deze regeling is ook van toepassing ingeval van uitzendarbeid. Het vierde lid bepaalt dat in dat geval de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever wordt beschouwd.</p>
<p>En ce qui concerne spécifiquement la situation des travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job, tel que visé par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, il peut être souligné que la protection prévue contre le non-renouvellement du contrat de travail à caractère temporaire ne jouera pas à l'égard du contrat-cadre conclu entre le travailleur et l'employeur préalablement au début de la première occupation dans le cadre d'un flexi-job. En effet, ce contrat-cadre n'est lui-même pas un contrat de travail et ne comporte aucun engagement à conclure un ou plusieurs contrats de travail. Il établit simplement un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats peuvent être conclus.</p>	<p>Specifiek voor wat de situatie betreft van werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een flexi-job, zoals bedoeld in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, kan worden aangestipt dat de voorziene bescherming tegen de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst met een tijdelijk karakter niet zal spelen ten aanzien van de raamovereenkomst die voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling in het kader van een flexi-job wordt gesloten tussen de werknemer en werkgever. Deze raamovereenkomst is zelf immers geen arbeidsovereenkomst en houdt ook geen verbintenis in om één of meerdere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Zij legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.</p>
<p>En outre, il convient de rappeler qu'une telle occupation n'est en principe possible que lorsque le travailleur concerné a déjà, chez un ou plusieurs autres employeurs, une occupation au moins égale aux 4/5^{èmes} d'un temps plein. Un flexi-job a donc, en règle, un caractère complémentaire et ne constitue pas l'activité principale de l'intéressé.</p>	<p>Verder moet ook indachtig worden gehouden dat dergelijke tewerkstelling in beginsel slechts mogelijk is wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgevers al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5^{de} van een voltijdse betrekking. Een flexi-job heeft in de regel dus een bijkomend karakter en maakt niet de hoofdactiviteit uit van de betrokkene.</p>
<p>Pour être complet, il convient de noter que le travailleur pourra également recourir, le cas échéant, à la protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).</p>	<p>Volledigheidshalve te worden opgemerkt dat de werknemer in voorkomend geval ook beroep zal kunnen doen op de bescherming in het kader van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).</p>
<p>Art. 7</p>	<p>Art. 7</p>
<p>Cet article transpose l'article 6, alinéa 1^{er}, de la Directive (UE) 2019/1158 et modifie à cette fin l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978.</p>	<p>Dit artikel geeft omzetting aan artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en wijzigt hiertoe artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978.</p>
<p>Conformément à l'article 6, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158, chaque travailleur doit avoir le droit à prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an.</p>	<p>Overeenkomstig artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 moet elke werknemer recht hebben op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Onder 'zorgverlof' moet</p>

<p>Par 'congé d'aidant', il convient d'entendre un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre (article 3, alinéa premier, c) de la Directive (UE) 2019/1158). Le considérant 27 de la directive explique que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Conformément à l'article 6, alinéa 2 de la Directive (UE) 2019/1158, les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. La prise flexible du congé d'aidant reste toutefois un élément déterminant. Le travailleur doit, en tout cas, avoir le droit de prendre le congé d'aidant en une période de maximum cinq jours ouvrables par an.</p>	<p>daarbij worden verstaan het verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (art. 3, lid 1, c), van de Richtlijn (EU) 2019/1158). Considerans 27 bij de richtlijn verduidelijkt dat de lidstaten kunnen besluiten dat dit verlof kan worden opgenomen in perioden van één of meer werkdagen per geval. De lidstaten kunnen overeenkomstig artikel 6, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 er ook voor opteren om het zorgverlof toe te kennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorgt of steun nodig heeft, of per geval. De flexibele opname van het zorgverlof blijft daarbij evenwel doorslaggevend. De werknemer moet in elk geval het recht hebben om het zorgverlof op te nemen in een periode van maximaal vijf werkdagen per jaar.</p>
<p>Dans l'ordre juridique belge, il existe déjà des congés dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle qui permettent de s'occuper d'un proche qui est malade (p.ex. le congé d'aidant proche prévu par les articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le congé pour soins palliatifs tel que régi par les articles 100bis et 102bis de cette même loi et le congé pour assistance médicale qui, par exemple, pour les travailleurs du secteur privé, est régi par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade). Cependant, ces congés ne correspondent pas au congé pour soins prévu par l'article 6 de la Directive (UE) 2019/1158. En effet, le congé d'aidant visé par l'article 6 porte en fait sur un droit au congé qui peut être exercé de manière flexible. La longue durée des congés pour s'occuper d'un proche visés et les conditions y relatives constituent une entrave à une telle prise de congé flexible. De plus, la logique de ces réglementations existantes ne se prête pas non plus à une adaptation en ce sens.</p>	<p>In de Belgische rechtsorde bestaan al een aantal verloven in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is (bv. het verlof voor mantelzorg als bepaald in de artikelen 100ter en 102ter van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het palliatief verlof als bepaald in de artikelen 100bis en 102bis van diezelfde wet en het verlof voor medische bijstand, dat bv. voor de werknemers in de privésector wordt geregeld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid). Toch kunnen deze verloven niet ingezet worden voor de naleving van het zorgverlof bepaald in artikel 6 van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het door artikel 6 beoogde zorgverlof houdt in wezen immers een recht op verlof in dat flexibel kan worden opgenomen. Het langdurig karakter van de aangehaalde zorgverloven en de omkaderende voorwaarden in dit verband staan een dergelijke flexibele opname in de weg. De logica van die bestaande regelingen lenen zich bovendien ook niet voor een aanpassing in die zin.</p>

À cet égard, il peut également être fait référence à l'avis n° 2021/14 rendu le 17 mai 2021 par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.	Er kan in dit verband ook worden verwezen naar het advies nr. 2021/14 dat de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap op 17 mei 2021 heeft uitgebracht.
Le projet de loi entend y répondre par l'introduction d'un nouveau régime de congé d'aidant ayant un caractère souple et qui vient en complément des congés précités. Concrètement, le congé d'aidant visé par la Directive (UE) 2019/1158 est introduit dans l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, mais avec un encadrement distinct. Plus spécifiquement, le régime actuel de l'article 30bis constituera un nouveau paragraphe 1 ^{er} et le congé d'aidant est inséré dans un nouveau paragraphe 2.	Het wetsontwerp wil hieraan tegemoetkomen door een nieuwe regeling van zorgverlof met een soepel karakter in te voeren, dat complementair is met voormelde verloven. Concreet wordt het door de Richtlijn (EU) 2019/1158 geviseerde zorgverlof ondergebracht in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978, zij het wel met een aparte omkadering. Meer specifiek zal de huidige regeling van artikel 30bis een nieuwe paragraaf 1 vormen en wordt het zorgverlof ingevoegd in een nieuwe paragraaf 2.
Le régime actuel de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 (repris dans le nouveau paragraphe 1 ^{er}) octroie au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.	De huidige regeling van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 (ondergebracht in de nieuwe paragraaf 1) kent aan de werknemer een recht toe om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.
Pour les modalités d'exercice de ce droit, l'article 30bis renvoie à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail (CCT n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses) et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail précitée n'est pas d'application, au régime élaboré par le Roi (en exécution de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses, a été adopté).	Voor de nadere regelen van de uitoefening van dat recht, verwijst artikel 30bis naar de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad (cao nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen) en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, naar de door de Koning uitgewerkte regeling (in uitvoering van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 werd m.n. het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het verlof om dwingende redenen genomen).
Tant la CCT n° 45 que l'arrêté royal du 11 octobre 1991 octroient aux travailleurs concernés le droit de s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour faire face aux problèmes causés par les événements constitutifs d'une raison impérieuse. La durée de ces absences compte un maximum de dix jours ouvrables par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées. Ni la CCT n° 45 ni l'arrêté royal du 11 octobre 1991 ne portent atteinte à des dispositions plus favorables (p.ex., au niveau de la commission	Zowel cao nr. 45, als het voormelde koninklijk besluit van 11 oktober 1991 kennen aan de betrokken werknemers het recht toe om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen die een dwingende reden uitmaken. De duur van die afwezigheden bedraagt maximum tien werkdagen per kalenderjaar. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd. Noch cao nr. 45, noch het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 doen evenwel afbreuk

paritaire ou de l'entreprise). Il est par exemple possible que, par CCT sectorielle, plus de dix jours d'absence soient octroyés et/ou qu'un maintien de la rémunération assortisse ce droit de s'absenter.	aan gunstigere bepalingen (bv. op het niveau van het paritair comité of van de onderneming). Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bij sectorale cao meer dan tien dagen afwezigheid worden toegekend en/of dat er een loonbehoud wordt gekoppeld aan dit recht op afwezigheid.
Le paragraphe 1er nouvellement créé reprend les dispositions de l'ancien article 30bis et y ajoute explicitement que la durée totale des absences compte au moins dix jours ouvrables par année civile.	De nieuwgevormde paragraaf 1 neemt nu de bepalingen van het vroegere artikel 30bis over en voegt er expliciet aan toe dat de totale duur van de afwezigheid minstens tien werkdagen per kalenderjaar bedraagt.
Le droit au congé d'aidant est ensuite réglé dans un nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis.	Het recht op zorgverlof wordt vervolgens geregeld in een nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis.
À cet égard, le point de départ est que, désormais, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir 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 et ce, dans le cadre du crédit de congé pour raisons impérieuses existant (= le régime de congé visé au paragraphe 1 ^{er} ; un crédit qui compte donc désormais au moins dix jours ouvrables par année civile)(art. 30bis, §2, alinéa 1 ^{er}).	Het uitgangspunt daarbij is dat de werknemer voortaan, binnen het bestaande verlofkrediet wegens dwingende redenen (= de verlofregeling bedoeld in paragraaf 1; een krediet dat voortaan dus minstens tien werkdagen per kalenderjaar bedraagt), het recht heeft om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf - al dan niet aaneensluitende - dagen per kalenderjaar, met het oog op 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 (art. 30bis, § 2, eerste lid).
Les travailleurs auront droit à maximum cinq jours de congé d'aidant par année civile. C'est le travailleur qui détermine quels jours il prend du congé d'aidant. Le congé d'aidant peut être pris par jours séparés ou au cours d'une période continue. Une combinaison des deux est également possible (quelques jours séparés et quelques jours consécutifs). 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 personnelles à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.	Werknemers zullen per kalenderjaar recht op maximaal vijf dagen zorgverlof hebben. Het is de werknemer die bepaalt op welke dagen hij zorgverlof opneemt. Het zorgverlof kan zowel in losse dagen, als in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Ook een combinatie van beide (d.w.z. een aantal afzonderlijke en een aantal aaneengesloten dagen) is mogelijk. 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.
Le projet de loi définit ensuite un certain nombre de notions importantes pour l'application de cette disposition, en tenant compte des définitions reprises à l'article 3,	Het wetsontwerp definieert vervolgens een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van deze bepaling, rekening houdend met de definities die werden

alinéa premier, c) et e) de la Directive (UE) 2019/1158. (art. 30bis, §2, alinéa 2).	opgenomen in artikel 3, lid 1, c) en e), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (art. 30bis, § 2, tweede lid).
Par membre du ménage du travailleur, on entend conformément à la disposition au point 1° une personne cohabitant avec le travailleur. Le point 2° précise les membres de la famille du travailleur qui sont visés. Il s'agit du conjoint du travailleur ou de la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil de même que des parents du travailleur jusqu'au premier degré (il s'agit, en d'autres termes, de ses père et mère et de ses enfants).	Onder een gezinslid van de werknemer wordt overeenkomstig de bepaling onder 1° een persoon verstaan die met de werknemer samenwoont. Onder 2° wordt verduidelijk welke familieleden van de werknemer precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer (dit zijn m.a.w. zijn ouders en kinderen).
Conformément à l'article 3, alinéa premier, c), de la Directive (UE) 2019/1158, il appartient aux Etats membres de définir la notion 'raison médicale grave'. Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c'est pourquoi, il dispose en son point 3° qu'il faut entendre par 'raison médicale grave' rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables.	Overeenkomstig artikel 3, lid 1, c), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om het begrip "ernstige medische reden" te definiëren. Het ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en zegt daarom in de bepaling onder 3° dat onder 'een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun' moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun.
La disposition au point 4° explicite que par soins ou une aide, il faut entendre toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.	De bepaling onder 4° verduidelijk dat onder zorg of steun elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging wordt verstaan.
Le travailleur doit respecter un certain nombre de formalités pour pouvoir recourir au congé d'aidant : il doit informer son employeur au préalable de son absence et lui fournir la preuve de son absence (art. 30bis, §2, alinéas 3 et 4).	De werknemer dient een aantal formaliteiten na te leven om gebruik te kunnen maken van het zorgverlof: hij dient zijn werkgever voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en hem het bewijs van zijn afwezigheid te verschaffen (art. 30bis, § 2, derde en vierde lid).
Le travailleur qui veut prendre un jour de congé d'aidant doit en informer son employeur au préalable. Il peut le faire oralement ou par écrit. Un avertissement préalable implique que le travailleur doit informer son employeur au plus tard avant	De werknemer die een dag zorgverlof wil opnemen, moet zijn werkgever hier vooraf van verwittigen. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Een voorafgaandelijke verwittiging houdt in dat de werknemer zijn werkgever uiterlijk voor

le début de sa journée de travail qu'il va prendre du congé d'aidant ce jour-là. Le congé d'aidant doit en effet aussi pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles. Si le travailleur l'informe à temps, l'employeur ne peut pas lui refuser la prise du congé d'aidant, pour autant que les autres conditions soient, elles aussi, remplies.	de start van zijn dagtaak moet laten weten dat hij die dag zorgverlof opneemt. Het zorgverlof moet immers ook kunnen worden ingezet wanneer er zich onvoorzienbare situaties voordoen. Ingeval de werknemer tijdig verwittigt, kan de werkgever hem de opname van de dag zorgverlof niet weigeren, voor zover ook aan de andere vereisten is voldaan.
Le projet recourt à la possibilité offerte à l'article 6, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158 de subordonner l'exercice du congé de soins à une justification appropriée. Le considérant 27 de la Directive (UE) 2019/1158 dispose à cet égard que les Etats membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.	Het ontwerp maakt gebruik van de in artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om voor de uitoefening van het zorgverlof een passende onderbouwing als voorwaarde te stellen. Considerans 27 bij de Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt in dit verband m.n. dat de lidstaten kunnen eisen dat vooraf een medische verklaring wordt afgeleverd over de noodzaak van de significante zorg of steun om een ernstige medische reden.
Dans cette optique, le projet dispose que la preuve de l'absence dans le cadre du congé d'aidant est fournie à l'aide d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.	In die optiek bepaalt het ontwerp dat het bewijs van de afwezigheid in het kader van zorgverlof wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid waaruit blijkt dat de betrokkene om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.
Il doit en outre s'agir d'une attestation récente : elle doit être délivrée par le médecin traitant au cours de l'année civile pendant laquelle le congé d'aidant est pris. Cette formulation signifie que si les cinq jours de congé d'aidant sont pris de manière étalée au cours d'une certaine année civile, il suffit que le travailleur introduise une seule attestation délivrée par le médecin au cours de l'année civile en question, plus précisément au moment de la prise du premier jour de congé d'aidant au cours de cette année civile. Il n'est pas requis que le travailleur transmette, lors de la prise éventuelle de jours de congé d'aidant suivants au cours de la même année civile, à chaque fois une nouvelle attestation à son employeur.	Het moet bovendien gaan om een recent attest: het dient te zijn afgeleverd door de behandelende arts in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen. Uit deze formulering volgt dat het bij een gespreide opname van de vijf dagen zorgverlof over een bepaald kalenderjaar volstaat dat de werknemer één attest indient dat door de arts in het desbetreffende kalenderjaar werd afgeleverd, t.t.z. bij de opname van de eerste dag zorgverlof in dat kalenderjaar. Het is niet vereist dat de werknemer bij de eventuele opname van volgende dagen zorgverlof tijdens datzelfde kalenderjaar telkenmale een nieuw attest overmaakt aan de werkgever.
Le travailleur doit transmettre cette pièce justificative le plus rapidement possible à son employeur. Il n'est toutefois pas requis qu'il le fasse préalablement ou au plus tard le jour du jour de congé d'aidant. Puisque le congé d'aidant doit également pouvoir	De werknemer dient dit bewijsstuk zo spoedig mogelijk over te maken aan zijn werkgever. Daarbij wordt evenwel niet vereist dat dit vooraf of uiterlijk op de dag van het zorgverlof gebeurt. Aangezien het zorgverlof ook moet kunnen worden

être pris pour faire face à des situations imprévisibles, l'attestation du médecin traitant peut également être introduite auprès de l'employeur dans un délai raisonnable suivant la prise du jour de congé d'aidant.	opgenomen om gevolg te kunnen geven aan onvoorzienbare situaties, kan het attest van de behandelende arts ook binnen een redelijke termijn na de opname van de dag zorgverlof worden ingediend bij de werkgever.
Le jour ou les jours de congé d'aidant pris sur la base du nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 seront imputés sur le congé pour raisons impérieuses, telle que visé par le paragraphe 1 ^{er} nouvellement créé, lequel compte donc au moins dix jours ouvrables par an (art. 30bis, §2, alinéa 5).	De dag of dagen zorgverlof die op basis van de nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 worden opgenomen, zullen in mindering worden gebracht van het verlof om dwingende redenen, zoals bedoeld in de nieuwgevormde paragraaf 1, dat dus minstens tien arbeidsdagen per jaar bedraagt (art. 30bis, § 2, vijfde lid).
La Directive (UE) 2019/1158 laisse aux Etats membres le soin de décider si une rémunération ou une allocation est octroyée pour le congé d'aidant mais elle les encourage à prévoir une telle rémunération ou allocation afin de faire en sorte que les aidants proches, en particulier les hommes, recourent effectivement à ce congé (considérant 32). Dans cette optique, le Roi est autorisé à octroyer, via un arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation aux travailleurs qui ne peuvent pas prétendre à une rémunération durant un congé d'aidant. Autrement dit, le Roi peut octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant pour lequel le travailleur ne peut prétendre à une rémunération dans le régime existant du congé pour raisons impérieuses. Si le Roi fait usage de cette possibilité, il doit alors déterminer le montant de l'allocation, ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.	De Richtlijn (EU) 2019/1158 laat het aan de lidstaten om te beslissen of er een betaling of uitkering wordt toegekend voor het zorgverlof, maar moedigt de invoering van dergelijke betaling of uitkering wel aan teneinde ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, het recht daadwerkelijk uitoefenen (considerans 32). In die optiek wordt de Koning de machtiging gegeven om via een in Ministerraad overlegd besluit een uitkering toe te kennen aan de werknemers die tijdens het zorgverlof geen aanspraak maken op een loon. De Koning kan m.a.w. een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof waarvoor de werknemer binnen de bestaande regeling van het verlof wegens dwingende redenen geen aanspraak kan maken op een loon. Maakt de Koning gebruik van deze mogelijkheid, dan moet hij het bedrag van de uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan (art. 30bis, § 2, zesde lid).
En transposition de l'article 12 de la Directive (UE) 2019/1158, un certain nombre de mesures protectrices sont également prévues par rapport aux travailleurs qui font usage de leur droit au congé d'aidant. Ces mesures se basent sur les mesures existantes dans le cadre des autres congés visés par la directive (par exemple, à l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 pour ce qui concerne le congé de naissance) (art. 30bis, §2, alinéa 7).	In omzetting van artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 wordt ook voorzien in een aantal beschermende maatregelen t.a.v. de werknemers die gebruik maken van hun recht op zorgverlof, die gebaseerd zijn op de bestaande maatregelen in het kader van de andere verloven die door de richtlijn gevisieerd worden (bv. in artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 voor wat het geboorteverlof betreft) (art. 30bis, § 2, zevende lid).
Il s'agit notamment d'une protection contre le congé donné par l'employeur (à l'inclusion des mesures préparatoires)	Het betreft met name een bescherming tegen ontslag door de werkgever (incl. de voorbereiding ervan) gedurende de periode

<p>pendant la période qui débute au moment de la notification à l'employeur et au plus tard le jour de la prise du congé d'aidant et qui se termine un mois après la prise de ce congé. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier qui suit le jour de congé d'aidant et est calculé de quantième à veille de quantième. Pour un travailleur qui informe son employeur, le 5 juillet avant le début de sa journée de travail, qu'il prend un congé d'aidant ce jour-là, la période de protection courra donc à partir du jour de la notification, c'est-à-dire le 5 juillet, jusqu'à un mois après la prise de ce congé, c'est-à-dire jusqu'au 5 août inclus.</p>	<p>die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de dag waarop het zorgverlof wordt opgenomen en eindigt een maand na de opname ervan. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de dag van het zorgverlof en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste. Voor een werknemer die op 5 juli voor de start van zijn dagtaak aan zijn werkgever laat weten dat hij die dag zorgverlof opneemt, zal de beschermingsperiode dus lopen vanaf de kennisgeving op 5 juli tot een maand na de opname ervan, d.i. tot en met 5 augustus.</p>
<p>Pendant cette période de protection, l'employeur ne peut poser aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui fait usage de son droit au congé d'aidant, sauf pour des motifs étrangers à ce congé.</p>	<p>De werkgever mag tijdens deze beschermingsperiode geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, behalve om redenen die hier vreemd aan zijn.</p>
<p>En transposition de l'article 12, alinéa 3 de la Directive (UE) 2019/1158, un renversement de la charge de la preuve et une motivation du licenciement sont également prévus. Il incombe à l'employeur de démontrer qu'il y a des raisons valables au licenciement. A la demande du travailleur, l'employeur est tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit (art. 30bis, §2, alinéa 8).</p>	<p>In omzetting van artikel 12, lid 3 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 wordt ook voorzien in een omkering van de bewijslast en een ontslagmotivering. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat er geldige ontslagredenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer is de werkgever verplicht om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag (art. 30bis, § 2, achtste lid).</p>
<p>S'il est question d'un licenciement irrégulier, l'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute et ce, le cas échéant, en plus des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail (art. 30bis, §2, alinéa 9).</p>	<p>Is er sprake van een onregelmatig ontslag, dan is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan zes maanden brutoloon en dit desgevallend bovenop de vergoedingen verschuldigd ingeval van verbreking van de arbeidsovereenkomst (art. 30bis, § 2, negende lid).</p>
<p>Une même protection s'applique en cas de congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période (p.ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé d'aidant, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Dans un tel cas,</p>	<p>Eenzelfde bescherming geldt ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming tegen ontslag, maar waarvoor tijdens die periode enige voorbereiding werd getroffen (bv. het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de opname van het zorgverlof, bv. door middel van het publiceren van een vacature voor een</p>

le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période (art. 30bis, §2, alinéa 10). Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.	betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode (art. 30bis, § 2, tiende lid). In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.
Art. 8	Art. 8
Cette disposition apporte les adaptations nécessaires à l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, de sorte que l'Office National de l'Emploi (ONEM), dans le cadre du congé d'aidant visé à l'article 30bis, §2, de la loi du 3 juillet 1978, puisse payer les allocations qui seraient, le cas échéant, octroyées par arrêté royal. Plus précisément, l'article 7 §1 ^{er} , alinéa 3, de cette loi est complété afin de confier cette tâche supplémentaire à l'ONEM.	Deze bepaling brengt de nodige aanpassingen aan in de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zodat de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (RVA) in het kader van het zorgverlof bedoeld in artikel 30bis, § 2 van de wet van 3 juli 1978, de uitkeringen kan uitbetalen die desgevallend bij koninklijk besluit zullen worden toegekend. Meer bepaald wordt artikel 7, § 1, derde lid, van deze wet aangevuld om deze bijkomende taak toe te vertrouwen aan de RVA.
La date d'entrée en vigueur de cet article est déterminée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.	De datum van inwerkingtreding van dit artikel wordt door de Koning bepaald, bij een in Ministerraad overlegd besluit.
Art. 9	Art. 9
A la lumière de l'article 16 de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et en vue d'offrir une protection juridique égale, cet article modifie la protection contre le licenciement dans le cadre du congé d'adoption, tel que prévu à l'article 30ter, §4 de la loi du 3 juillet 1978.	Dit artikel wijzigt, in het licht van artikel 16 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep en met het oog op een gelijke rechtsbescherming, de ontslagbescherming in het kader van het adoptieverlof, als voorzien in artikel 30ter, § 4, van de wet van 3 juli 1978.
Plus précisément, l'indemnité de protection dont l'employeur est, le cas échéant, redevable conformément à l'article 30ter, § 4, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 est portée de trois à six mois de rémunération.	De beschermingsvergoeding die de werkgever overeenkomstig artikel 30ter, § 4, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 in voorkomend geval verschuldigd is aan de werknemer wordt meer bepaald van drie op zes maanden loon gebracht.
Art. 10	Art. 10
Compte tenu de l'article 10, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158 et de l'article 16 de la Directive 2006/54/CE, cet article complète l'article 38, §1 ^{er} , alinéa premier de la loi du 3 juillet 1978 afin que le délai de préavis donné par l'employeur cesse désormais aussi de courir pendant la suspension de l'exécution du contrat de	Rekening houdend met artikel 10, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en artikel 16 van de Richtlijn 2006/54/EG, vult dit artikel het artikel 38, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 aan, opdat de opzeggingstermijn uitgaande van de werkgever voortaan ook zou ophouden te lopen tijdens de schorsing van de

travail telle que visée à l'article 30, §2 (congé de naissance), à l'article 30bis (le congé pour raisons impérieuses et le congé d'aidant inséré par l'article 7 du présent projet) et à l'article 30ter (congé d'adoption).	uitvoering van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 30, § 2 (geboorteverlof), artikel 30bis (het verlof wegens dwingende redenen en het zorgverlof zoals ingevoegd bij artikel 7 van dit ontwerp) en artikel 30ter (adoptieverlof).
Art. 11	Art. 11
Cet article insère un nouveau paragraphe 2/1 dans l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, qui reprend le régime prévu par l'article 105, §3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 (ci-après la « loi de redressement ») en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d'un congé parental et l'étend à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.	Dit artikel voegt in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 een nieuwe paragraaf 2/1 in, die de bestaande regeling voorzien in artikel 105, § 3 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder ook aangeduid met 'herstelwet') m.b.t. de berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties als gevolg van ouderschapsverlof overneemt én uitbreidt naar alle verminderingen van arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet, behoudens deze van onbepaalde tijd.
L'article 105, § 3, de la loi de redressement a initialement été inséré pour mettre la législation en conformité avec l'arrêt Meerts de la Cour de Justice de l'Union européenne (C.J 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts) au sujet de la clause 2.6. de l'accord-cadre en matière de congé parental exécuté par la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES en matière de congé parental et qui contient une disposition similaire à celle qui est actuellement reprise à l'article 10, alinéa 1 ^{er} de la Directive (UE) 2019/1158.	Artikel 105, § 3, van de herstelwet werd oorspronkelijk ingevoegd om de wetgeving in overeenstemming te brengen met het arrest Meerts van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts) over clause 2.6 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof waaraan Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof uitvoering gaf en die een gelijkaardige bepaling bevat als deze die nu is opgenomen in artikel 10, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158.
L'actuel article 105, § 3, de la loi de redressement précise quelle rémunération doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de licenciement durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental en application du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, à savoir la rémunération pour les prestations de travail non réduites.	Het huidig artikel 105, § 3, van de herstelwet bepaalt welk loon in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding ingeval van ontslag gedurende een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet, met name het loon voor de niet-verminderde arbeidsprestaties.
Tout comme c'était le cas pour l'insertion du paragraphe 3 dans l'article 105 de la loi de redressement (Projet de loi du 4 décembre 2009 portant des dispositions diverses, Exposé des motifs, Doc. parl. 2009-2010, 52K-2299/001, p.61 à 64), la modification visée par le projet veut	Net zoals bij de invoeging van paragraaf 3 in artikel 105 van de herstelwet het geval was (Wetsontwerp van 4 december 2009 houdende diverse bepalingen, Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2009-2010, 52K-2299/001, p. 61-64), wil de door het ontwerp beoogde wijziging de

<p>garantir la sécurité juridique et la transparence des règles qui s'appliquent en cas de licenciement sans respect du délai de préavis de travailleurs ayant diminué leurs prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, en particulier à la lumière de la jurisprudence récente de la Cour de Justice (notamment, C.J. 8 mai 2019, C-486/18, Praxair MRC), de la Cour constitutionnelle (notamment C.Const. 22 décembre 2011, n° 195/2011, C. Const. 10 novembre 2011, 165/2011, C. Const. 10 novembre 2011, n° 167/2011, C. Const. 15 décembre 2011, n° 191/2011, C. Const. 12 juillet 2012, n° 90/2012, C. Const. 28 juin 2012, n° 80/2012, C. Const. 5 décembre 2013, n° 164/2013, C. Const. 9 novembre 2019, n° 172/2019) et de la Cour de Cassation (notamment Cass. 22 juin 2020) sur cette question.</p>	<p>rechtszekerheid en transparantie waarborgen van de regels die gelden bij ontslag zonder inachtneming van de opzeggingstermijn van werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet, in het bijzonder in het licht van de recentere rechtspraak van het Hof van Justitie (o.a. HvJ 8 mei 2019, C-486/18, Praxair MRC), het Grondwettelijk Hof (o.a. GwH 22 december 2011, nr. 195/2011, GwH 10 november 2011, 165/2011, GwH 10 november 2011, nr. 167/2011, GwH 15 december 2011, nr. 191/2011, GwH 12 juli 2012, nr. 90/2012, GwH 28 juni 2012, nr. 80/2012, GwH 5 december 2013, nr. 164/2013, GwH 9 november 2019 nr. 172/2019) en het Hof van Cassatie (o.a. Cass. 22 juni 2020) omtrent deze kwestie.</p>
<p>Lorsqu'un travailleur choisit de réduire ses prestations de travail, dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, cette réduction a pour conséquence que le régime à temps plein convenu dans son contrat de travail est temporairement adapté en un régime de travail à temps partiel ou, le cas échéant, que son régime de travail à temps partiel initial est davantage réduit encore. Cette modification doit faire l'objet d'une constatation par écrit conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.</p>	<p>Wanneer een werknemer ervoor kiest om zijn arbeidsprestaties te verminderen, in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet, heeft deze vermindering tot gevolg dat de voltijdse arbeidsregeling zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt aangepast in een deeltijdse arbeidsregeling, of, in voorkomend geval, dat zijn oorspronkelijke deeltijdse arbeidsregeling verder wordt verminderd. Deze wijziging moet het voorwerp uitmaken van een schriftelijke vaststelling overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978.</p>
<p>Lorsqu'un travailleur est licencié sans préavis et sans motif grave pendant une telle période de réduction des prestations de travail, il faudrait en principe prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, sa rémunération pour les prestations de travail réduites. La notion « rémunération en cours » au sens de cet article est interprétée par certains comme la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit sur la base du contrat de travail qui le lie le jour du licenciement. En cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, il s'agit du salaire à temps partiel auquel il a effectivement droit au</p>	<p>Wanneer een werknemer wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn en zonder dringende reden tijdens zo'n periode van vermindering van arbeidsprestaties, dan zou er voor de berekening van de opzeggingsvergoeding in toepassing van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 in principe rekening moeten worden gehouden met zijn loon voor de verminderde arbeidsprestaties. De notie 'lopend loon' zoals bedoeld in dit artikel wordt immers opgevat als het loon waarop de werknemer effectief recht heeft op grond van de arbeidsovereenkomst waardoor hij is gebonden op de dag van het ontslag. Bij een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet</p>

moment de la notification de la rupture du contrat de travail et non le salaire que ce travailleur percevait avant de prendre le congé en question.	is dit het deeltijdse loon waarop de werknemer effectief recht heeft op het tijdstip van de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en niet het loon dat die werknemer verdiende vóór hij het desbetreffende verlof opnam.
Compte tenu de l'arrêt Meerts précité de la Cour de Justice, un paragraphe 3 a toutefois été inséré dans l'article 105 de la loi de redressement qui prévoyait, pour le congé parental en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, une définition spécifique de la notion « rémunération en cours » pour le calcul de l'indemnité de préavis.	Rekening houdend met voornoemd arrest Meerts van het Hof van Justitie werd evenwel een paragraaf 3 ingevoegd in artikel 105 van de herstelwet, die voor het ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet voorzag in een specifieke definitie van het begrip "lopend loon" voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.
Conformément à l'actuel article 105, paragraphe 3 de la loi de redressement, il faut, en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, entendre par « rémunération en cours » non pas le salaire effectivement perçu au moment du licenciement mais bien le salaire que le travailleur aurait perçu à ce moment s'il était resté occupé à temps plein. De cette manière, les droits acquis à la date de début du congé parental sont maintenus, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice.	Overeenkomstig het huidig artikel 105, paragraaf 3, van de herstelwet moet ingeval van een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet onder "lopend loon" niet het werkelijk verdiende loon op het ogenblik van het ontslag worden verstaan, maar wel het loon dat op datzelfde moment door de werknemer zou zijn verdiend indien hij voltijds aan het werk was gebleven. Op die manier wordt, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie, het behoud verzekerd van de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof verworven rechten.
Afin d'augmenter la transparence de ces règles, le présent projet de loi prévoit tout d'abord un déplacement de cette définition spécifique de la notion de « rémunération en cours » pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d'un congé parental. Il intègre directement cette réglementation dans un nouveau paragraphe 2/1 de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.	Om de transparantie van deze regels te verhogen voorziet voorliggend wetsontwerp vooreerst in de verplaatsing van deze specifieke definitie van het begrip "lopend loon" voor berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties als gevolg van ouderschapsverlof. Het brengt deze regeling nl. rechtstreeks onder in een nieuwe paragraaf 2/1 van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.
Partant d'une optique de sécurité juridique, de transparence et d'égalité de traitement, en particulier d'égalité de traitement des femmes et des hommes, le projet étend également cette définition spécifique de la notion de « rémunération en cours » pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental à toutes	Vanuit de optiek van rechtszekerheid, transparantie en gelijke behandeling, in het bijzonder de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, breidt het ontwerp deze specifieke definitie van de notie "lopend loon" voor de berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof ook uit naar alle

<p>les réductions des prestations de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (c'est-à-dire aux réductions de carrière dans le cadre des congés thématiques, notamment le congé pour soins palliatifs visé à l'article 102bis de la loi de redressement, le congé pour aidant proche visé à l'article 102ter, le congé parental et le congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, mais aussi pour les réductions de carrière en application de la sous-section 3bis de la loi de redressement), pour autant que cette réduction des prestations de travail n'ait pas été convenue pour une durée indéterminée. Ce dernier cas de figure se présentera, par exemple, lorsqu'un travailleur du secteur privé exerce pour une durée indéterminée son droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 1/5 sans durée maximum sur la base de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (art. 8).</p>	<p>verminderingen van de arbeidsprestaties in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet (t.t.z. voor de loopbaanverminderingen in het kader van de thematische verloven, waaronder het palliatief verlof als bedoeld in artikel 102bis van de herstelwet, het verlof voor mantelzorg als bedoeld in artikel 102ter, het ouderschapsverlof en het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet, maar ook voor de loopbaanverminderingen in toepassing van onderafdeling 3bis van de herstelwet), voor zover deze vermindering van de arbeidsprestaties niet voor onbepaalde tijd werd gesloten. Dit laatste zal bv. het geval zijn wanneer een werknemer uit de privésector zijn recht op een 1/5^{de} of halftijdse landingsbaan zonder maximumduur op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (art. 8) uitoefent voor een onbepaalde tijd.</p>
<p>Sauf en cas de réduction des prestations de travail pour une durée indéterminée, il faudra donc désormais prendre en compte le salaire non réduit pour calculer l'indemnité de préavis en cas de licenciement pendant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle (un congé thématique ou un crédit-temps, par exemple). L'indemnité de protection dans le cadre de la protection contre le licenciement en cas d'interruption de carrière (telle que déterminée par l'article 101 de la loi de redressement pour ce qui concerne, entre autres, les congés thématiques, et par la CCT n° 103 en ce qui concerne le crédit-temps) doit par ailleurs être calculée de la même manière que l'indemnité de préavis visée par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.</p>	<p>Behalve ingeval van een vermindering van de arbeidsprestaties voor onbepaalde tijd, zal voor de berekening van de opzeggingsvergoeding ingeval van een ontslag tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (bv. een thematisch verlof of een tijdskrediet) voortaan dus het niet-verminderde loon in aanmerking moeten worden genomen. De beschermingsvergoeding in het kader van de ontslagbescherming bij de onderbreking van de beroepsloopbaan (als bepaald in artikel 101 van de herstelwet voor wat o.a. de thematische verloven betreft en in de cao nr. 103 voor wat het tijdskrediet betreft) moet overigens op dezelfde manier worden berekend als de opzeggingsvergoeding in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.</p>
<p>Lorsque le travailleur bénéficie d'une réduction des prestations de travail pour une durée indéterminée (emploi de fin de carrière d'1/5ème ou à 1/2 temps pour une durée indéterminée sur la base de la CCT précitée n° 103, par exemple), un contrat</p>	<p>Wanneer de werknemer een vermindering van de arbeidsprestaties uitoefent voor een onbepaalde tijd (bv. een 1/5^{de} of halftijdse landingsbaan voor onbepaalde tijd op grond van voormelde cao nr. 103), zal er tussen de partijen een deeltijdse</p>

de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sera conclu entre les parties pour une durée indéterminée et il est donc logique, que l'indemnité de préavis dans un tel cas soit calculée, tout comme c'est le cas pour un travailleur à temps partiel 'ordinaire' en dehors du cadre de l'interruption de carrière, sur la base de la rémunération à temps partiel au moment du licenciement, c'est-à-dire sur la base du salaire pour les prestations réduites.	arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 worden gesloten voor een onbepaalde tijd en is het ook logisch dat de opzeggingsvergoeding in dergelijk geval, net zoals voor een 'gewone' deeltijdse werknemer buiten het kader van de loopbaanonderbreking, wordt berekend op basis van het deeltijdse loon op het moment van ontslag, m.a.w. het loon voor de verminderde prestaties.
Art. 12	Art. 12
Cet article complète l'article 57 de la loi du 3 juillet 1978. Tant l'article 30ter, §2, alinéa 2 que l'article 30sexies, § 3, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 donnent le pouvoir au Roi de prévoir un salaire garanti à charge de l'employeur. Il est dès lors nécessaire d'adapter l'article 57 en conséquence (1°) et de compléter l'énumération qui y est prévue par l'article 30sexies précité(2°).	Dit artikel vult artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 aan. Zowel het artikel 30ter, § 2, tweede lid, als artikel 30sexies, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 geeft de Koning de bevoegdheid om te voorzien in een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. Het is dan ook het noodzakelijk om de bewoordingen van artikel 57 hierop af te stemmen (1°) en de erin opgenomen opsomming aan te vullen met voormeld artikel 30sexies (2°).
CHAPITRE 4.	HOOFDSTUK 4.
Modifications de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales	Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen
Art. 13-17	Art. 13-17
Les dispositions de ce chapitre modifient un certain nombre d'articles de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (appelée dans la suite du texte 'loi de redressement') et, plus spécifiquement, dans son chapitre IV, section 5 « Interruption de la carrière professionnelle ».	De bepalingen van dit hoofdstuk wijzigingen een aantal artikels uit de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder ook aangeduid met 'herstelwet') en, meer specifiek, uit haar hoofdstuk IV, afdeling 5 'Onderbreking van de Beroepsloopbaan'.
Art. 13	Art. 13
Cet article apporte certaines corrections linguistiques et juridico-techniques à l'article 100ter de la loi de redressement qui régit le droit au congé pour les aidants proches.	Dit artikel brengt een aantal taalkundige en juridisch-technische correcties aan in artikel 100ter van de herstelwet, dat het recht op verlof voor mantelzorg regelt.
Il s'agit, d'une part, d'un complément apporté dans le paragraphe 1 ^{er} du texte français pour le mettre en concordance avec le texte en néerlandais et, d'autre part, d'une actualisation de l'intitulé de la loi du 12 mai 2014, à laquelle il est fait	Het gaat enerzijds om een aanvulling van de Franse tekst van paragraaf 1 om deze in overeenstemming te brengen met de Nederlandse tekst en anderzijds om een actualisering van het opschrift van de wet van 12 mei 2014 waarnaar wordt verwezen

référence dans le paragraphe 2, étant donné que cet intitulé est libellé comme suit depuis le 1 ^{er} octobre 2019 déjà : « loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche ».	in paragraaf 2, aangezien dit opschrift al sinds 1 oktober 2019 als volgt luidt: "wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger".
Cet article rétroagit jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 100ter rétabli de la loi de redressement, plus précisément jusqu'au 1er octobre 2019.	Dit artikel werkt dan ook terug tot de inwerkingtreding van het hersteld artikel 100ter van de herstellwet, meer bepaald tot 1 oktober 2019.
Art. 14	Art. 14
Cet article remplace l'article 101 de la loi de redressement qui règle la protection contre le congé donné par l'employeur des travailleurs qui font usage de l'interruption de la carrière professionnelle prévue au chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (à l'exception de la sous-section 3bis). Ceci non seulement pour transposer la Directive (UE) 2019/1158 (art. 12) mais aussi pour mieux harmoniser sa teneur actuelle avec la formulation de la protection contre le licenciement dans le cadre des autres congés (de longue durée) en dehors de l'interruption de carrière (congé de naissance visé à l'article 30 §2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, congé d'adoption visé à l'article 30ter de cette même loi du 3 juillet 1978, ...) et pour structurer l'article de manière plus logique. Sur le fond, l'article 101 de la loi de redressement visé par le projet ne déroge que sur un certain nombre de points à l'article actuel.	Dit artikel vervangt artikel 101 van de herstellwet, dat de bescherming tegen ontslag door de werkgever regelt van werknemers die gebruik maken van de onderbreking van de beroepsloopbaan als geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet (m.u.v. onderafdeling 3bis). Dit niet alleen teneinde omzetting te geven aan de Richtlijn (EU) 2019/1158 (art. 12), maar ook om de bestaande inhoud beter af te stemmen op de formulering van de ontslagbescherming in het kader van de andere (langdurige) verloven buiten de loopbaanonderbreking (geboorteverlof als bedoeld in artikel 30 § 2 e.v. van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, adoptieverlof als bedoeld in artikel 30ter van diezelfde wet van 3 juli 1978, ...) en om het artikel logischer te structureren. Inhoudelijk wijkt het door het ontwerp beoogde artikel 101 van de herstellwet evenwel slechts op een aantal punten af van het huidige artikel.
L'article 101 de la loi de redressement comportera désormais trois paragraphes. Le paragraphe 1 ^{er} contient l'interdiction de licenciement proprement dite, identifie la période pendant laquelle cette protection joue et prévoit un renversement de la charge de la preuve ainsi qu'une motivation du licenciement. Le paragraphe 2 fixe l'indemnité que l'employeur est tenu de payer au travailleur en cas de non-respect de ces dispositions. Le paragraphe 3 prévoit une protection contre un licenciement qui est préparé pendant la période de protection, ce qui constitue une transposition de l'article 12, alinéa premier, de la Directive (UE) 2019/1158.	Het artikel 101 van de herstellwet zal voortaan bestaan uit drie paragrafen. Paragraaf 1 bevat het eigenlijke ontslagverbod, identificeert de periode waarbinnen deze bescherming speelt en voorziet in een omkering van de bewijslast en een ontslagmotivering. Paragraaf 2 stelt de vergoeding vast die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer ingeval van niet-naleving van deze bepalingen. In paragraaf 3 wordt voorzien in een bescherming tegen een ontslag dat is voorbereid tijdens de beschermingsperiode, hetgeen een omzetting vormt van artikel 12, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158.
Comme c'est aussi le cas dans le régime actuel de l'article 101, le paragraphe 1 ^{er} ,	Zoals ook in de huidige regeling van artikel 101 het geval is, bepaalt paragraaf 1,

alinéa premier dispose que l'employeur peut uniquement procéder au licenciement d'un travailleur qui utilise ou souhaite utiliser l'interruption de la carrière professionnelle réglée au chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (à l'exception de la section 3bis en matière de crédit-temps), pour des raisons qui sont étrangères à l'interruption de la carrière professionnelle.	eerste lid dat de werkgever enkel tot ontslag kan overgaan van een werknemer die gebruik maakt of gebruik wenst te maken van de onderbreking van de beroepsloopbaan als geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet (met uitzondering van onderafdeling 3bis inzake tijdskrediet) om redenen die vreemd zijn aan de beroepsloopbaanonderbreking.
Les alinéas 2 et 3 identifient le point de départ et la fin de la période de protection. La période durant laquelle s'applique en principe la protection contre le licenciement prévue au premier alinéa n'est pas modifiée. Mais des règles spécifiques sont prévues pour les cas où la suspension demandée de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations n'a pas pu débiter (par exemple, en raison du fait que l'employeur ou le travailleur utilise la possibilité prévue dans la réglementation de respectivement refuser ou retirer la demande). Dans ces cas, la période de protection se termine un mois après la date de début demandée. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier suivant la date de début demandée et est calculé de quantième à veille de quantième.	Het tweede en derde lid identificeren het begin- en eindpunt van de beschermingsperiode. De periode gedurende welke de in het eerste lid voorziene bescherming tegen ontslag in beginsel van toepassing is, wordt niet gewijzigd. Er wordt wel een specifieke regeling voorzien voor de gevallen waarin de aangevraagde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de prestaties toch geen aanvang heeft kunnen nemen (bv. omwille van het feit dat de werkgever of werknemer gebruik maakt van de in de regelgeving voorziene mogelijkheid tot resp. weigering of intrekking van de aanvraag). In die gevallen eindigt de periode van bescherming m.n. een maand na de aangevraagde begindatum. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de aangevraagde begindatum en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste.
En transposition de l'article 12, alinéa 3 de la Directive (UE) 2019/1158, le projet prévoit en son paragraphe 1 ^{er} , alinéa 4 un renversement de la charge de la preuve et une motivation du licenciement. En ligne avec la jurisprudence existante en la matière, il est maintenant explicitement prévu qu'il incombe à l'employeur de démontrer qu'il y a des raisons valables au licenciement. A la demande du travailleur, l'employeur est tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit.	In omzetting van artikel 12, lid 3, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 voorziet het ontwerp in paragraaf 1, vierde lid, in een omkering van de bewijslast en een ontslagmotivering. In lijn met de bestaande rechtspraak in dit verband, wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat het aan de werkgever is om aan te tonen dat er geldige ontslagredenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer is de werkgever verplicht om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag.
Le paragraphe 2 reprend que l'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire au travailleur, égale à six mois de salaire brut en cas de non-respect de l'interdiction de licenciement prévue au paragraphe 1 ^{er} . À cet égard, la disposition anti-cumul entre cette indemnité et d'autres indemnités dans le cadre d'une procédure de	Paragraaf 2 herneemt dat de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd is aan de werknemer van zes maanden brutoloon ingeval van niet-naleving van het ontslagverbod zoals bepaald in paragraaf 1. Daarbij wordt de anticumulbepaling tussen deze vergoeding en andere vergoedingen in het kader van een

protection particulière contre le licenciement est alignée sur la formulation qui est déjà utilisée aujourd'hui dans le cadre, entre autres, du congé de naissance (art. 30, §4 de la loi du 3 juillet 1978) et du congé d'adoption (art. 30ter de la loi du 3 juillet 1978).	bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag afgestemd op de formulering die op vandaag al in het kader van o.a. het geboorteverlof (art. 30, § 4, wet van 3 juli 1978) en het adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978) wordt gebruikt.
Le paragraphe 3 prévoit une même protection en cas d'un congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période (p.ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé de naissance, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période. Il peut être fait référence, à ce propos, au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.	Paragraaf 3 voorziet in eenzelfde bescherming ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming, maar waarvoor tijdens die periode enige voorbereiding werd getroffen (bv. het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer omwille van de beroepsloopbaanonderbreking, bv. door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.
Art. 15	Art. 15
Cet article apporte un certain nombre de corrections linguistiques au texte français de l'article 102ter de la loi de redressement, qui régit le droit au congé d'aidant-proche sous la forme d'une réduction des prestations de travail, afin de mettre les dispositions concernées en concordance avec le texte en néerlandais ou de mieux les harmoniser.	Dit artikel brengt een aantal taalkundige correcties aan in de Franse tekst van artikel 102ter van de herstelwet, dat het recht op verlof voor mantelzorg onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties regelt, teneinde de betrokken bepalingen in overeenstemming te brengen met of beter af te stemmen op de Nederlandse tekst.
Cet article rétroagit également jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 102ter de la loi de redressement, plus précisément jusqu'au 1 ^{er} octobre 2019.	Dit artikel werkt dan ook terug tot de inwerkingtreding van artikel 102ter van de herstelwet, meer bepaald tot 1 oktober 2019.
Art. 16	Art. 16
Cet article apporte certaines modifications à l'article 105 de la loi de redressement.	Dit artikel brengt een aantal wijzigingen aan in artikel 105 van de herstelwet.
La disposition au point 1 ^o modifie l'article 105, paragraphe 1/1, de la loi de redressement et veut ainsi clarifier les modifications apportées par la loi du 2 septembre 2018 modifiant la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne la flexibilisation de la prise des congés thématiques (M.B. 26 septembre 2018), en tenant compte des	De bepaling onder 1 ^o brengt een wijziging aan in artikel 105, paragraaf 1/1, van de herstelwet en wil zo de door de wet van 2 september 2018 tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft de flexibilisering van de opname van de thematische verloven (BS 26 september 2018) aangebrachte wijzigingen verduidelijken, rekening houdend met de

intentions qui étaient à la base de la proposition de loi concernée.	intenties die aan de basis lagen van het betrokken wetsvoorstel.
<p>La loi du 2 septembre 2018 modifiant la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne la flexibilisation de la prise des congés thématiques a inséré un paragraphe 1/1 à l'article 105 de la loi de redressement, qui confirme et clarifie que l'employeur et le travailleur, en respectant l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, peuvent convenir de répartir la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental ou du congé pour assistance médicale au cours de la période convenue, pour autant que la moyenne de la réduction des prestations de travail corresponde à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution.</p>	<p>De wet van 2 september 2018 tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft de flexibilisering van de opname van de thematische verloven, heeft in artikel 105 van de herstelwet een paragraaf 1/1 ingevoegd, waarmee werd bevestigd en verduidelijkt dat de werkgever en werknemer, met inachtneming van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kunnen overeenkomen om de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof of verlof voor medische bijstand te spreiden over de overeengekomen periode, voor zover het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de door wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking.</p>
<p>Partant du principe qu'une réduction des prestations dans le cadre du congé parental et du congé pour assistance médicale ne pouvait être prise que par mois ou par multiple d'un mois, on a explicitement prévu la condition que la période convenue dans ce cadre soit uniquement d'un mois ou d'un multiple d'un mois. Ceci n'est toutefois pas toujours le cas pour un congé pour assistance médicale. Ainsi, les travailleurs du secteur privé peuvent prendre le congé pour assistance médicale (régi par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, qui a été pris sur la base de l'article 105, §1^{er} de la loi de redressement) en périodes qui ne correspondent pas à un mois ou un multiple d'un mois (six semaines, par exemple), moyennant le respect d'une période minimum d'un mois et d'une période maximum de trois mois. Il a toujours été possible dans un tel cas aussi de répartir la réduction des prestations de travail, en respectant l'article 11bis de la loi précitée du 3 juillet 1978, de commun accord entre l'employeur et le travailleur, au cours de la</p>	<p>Ervan uitgaande dat een vermindering van de prestaties in het kader van ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand slechts kan worden opgenomen per maand of een veelvoud ervan, werd ook uitdrukkelijk voorzien in de voorwaarde dat de overeengekomen periode in dit kader slechts een maand of een veelvoud ervan bedraagt. Voor het verlof voor medische bijstand gaat dit evenwel niet altijd op. Zo kunnen o.a. de werknemers uit de privésector het verlof voor medische bijstand (geregeld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, dat werd genomen op grond van artikel 105, § 1, van de herstelwet) opnemen in periodes die niet overeenkomen met een maand of een veelvoud ervan (bv. zes weken), mits een minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden in acht wordt genomen. Ook in dergelijk geval is het steeds mogelijk geweest om de vermindering van de arbeidsprestaties, met inachtneming van artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978, in overeenstemming tussen de werkgever en werknemer te spreiden over de betrokken</p>

période concernée, moyennant le respect de la fraction 1/5 ou 1/2.	periode, mits naleving van de 1/5de of 1/2de breuk.
La loi du 2 septembre 2018 n'avait certainement pas pour objectif de limiter les possibilités d'étalement et la flexibilité existantes pour la réduction de carrière dans le cadre de l'assistance médicale. C'est pourquoi, cette condition est désormais supprimée.	De wet van 2 september 2018 beoogde de bestaande spreidingsmogelijkheden en flexibiliteit voor de loopbaanvermindering in het kader van het verlof voor medische bijstand uiteraard niet in te perken. Vandaar dat deze voorwaarde nu wordt opgeheven.
La disposition du point 2° abroge le paragraphe 3 de l'article 105 de la loi de redressement. La définition spécifique de la notion de « rémunération en cours » servant de base au calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d'un congé parental, insérée dans ce paragraphe afin de mettre la législation en conformité avec l'arrêt Meerts de la Cour de Justice de l'Union européenne (C.J., 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts), est en effet déplacée par le présent projet de loi vers l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et étendue à toutes les réductions de prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, sauf celles pour une durée indéterminée. À cet égard, il est fait référence à l'exposé relatif à l'article 11 de ce projet.	De bepaling onder 2° heft paragraaf 3 van artikel 105 van de herstellwet op. De specifieke definitie van het begrip 'lopend loon' dat dient als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties als gevolg van ouderschapsverlof, die in 2010 in deze paragraaf was ingevoegd om de wetgeving in overeenstemming te brengen met het arrest Meerts van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts), wordt door voorliggend wetsontwerp immers verplaatst naar artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 en aldaar uitgebreid naar alle verminderingen van arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet, behoudens deze van onbepaalde tijd. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 11 van dit ontwerp.
Art. 17	Art. 17
Dans l'avis n° 2.265 rendu le 21 décembre 2021 par le Conseil national du travail sur la transposition de la Directive (UE) 2019/1158, les organisations représentant les travailleurs ont indiqué qu'elles étaient d'avis que si un travailleur a d'abord travaillé comme intérimaire dans une entreprise et est ensuite entré au service de celle-ci, cette occupation doit aussi être prise en considération pour déterminer le droit au congé parental. Cette remarque étant conforme à l'accord de gouvernement qui précise que pour la réforme des congés, il faut veiller à ce que tous les travailleurs puissent effectivement exercer leur droit (par exemple, les intérimaires et les personnes sous contrat temporaire de courte durée), cet article y fait droit.	In het advies nr. 2.264 dat de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2021 heeft uitgebracht over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158, hebben de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen aangegeven dat zij van oordeel zijn dat indien een werknemer eerst als uitzendkracht in een onderneming heeft gewerkt en er nadien vast in dienst treedt, deze tewerkstelling ook moet worden in aanmerking genomen om het recht op ouderschapsverlof vast te stellen. Aangezien deze opmerking in overeenstemming is met het regeerakkoord dat bepaalt dat er in het kader van de hervorming van de verloven voor gezorgd moet worden dat alle werknemers hun recht effectief kunnen uitoefenen (bijvoorbeeld de uitzendkrachten en personen met korte tijdelijke contracten), komt dit artikel hieraan tegemoet.

<p>Conformément à l'article 5, alinéa 4, de la Directive (UE) 2019/1158 (et à l'article 3, alinéa 1, b) de la Directive 2010/18/UE), les Etats membres peuvent faire dépendre le congé parental d'une période de travail ou d'ancienneté d'un an maximum, pour autant qu'en cas de contrats de travail à durée déterminée successifs chez le même employeur, la durée totale de ces contrats soit prise en considération pour le calcul de la période. Dans cette perspective, il a, par exemple, été prévu pour les travailleurs du secteur privé que, pour bénéficier du congé parental, ils doivent avoir été liés par un contrat de travail avec l'employeur qui les occupe pendant douze mois au cours des quinze mois précédant la notification écrite du congé parental (l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, art. 4).</p>	<p>Overeenkomstig artikel 5, lid 4, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (en clausule 3, lid 1, b), van de Richtlijn 2010/18/EU) kunnen de lidstaten het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van niet meer dan één jaar, mits ingeval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd bij de werkgever de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking wordt genomen voor de berekening van die periode. In dit licht werd bv. voor de werknemers uit de privésector bepaald dat zij, om aanspraak te maken op ouderschapsverlof, gedurende de vijftien maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving van het ouderschapsverlof, twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden moeten zijn geweest met de werkgever die hen tewerkstelt (koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, art. 4).</p>
<p>En cas de travail intérimaire, c'est cependant le bureau d'intérim qui est l'employeur juridique de l'intérimaire et non pas l'utilisateur chez qui le travail est effectué. Si un intérimaire est, durant une certaine période, mis à la disposition d'un utilisateur et entre ensuite au service de cet utilisateur de façon permanente, cette période d'intérim chez l'employeur en sa qualité d'utilisateur n'est, dans l'état actuel de la réglementation, en principe pas comptabilisée pour ce qui est de la condition d'ancienneté. D'anciens intérimaires qui entrent au service d'un utilisateur de façon permanente doivent en principe être occupés durant douze mois (c'est-à-dire être liés pendant douze mois par un contrat de travail avec l'employeur qui a été précédemment utilisateur au cours des quinze mois précédant la demande) avant de pouvoir bénéficier d'un congé parental chez cet employeur sur la base de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.</p>	<p>Ingeval van uitzendarbeid is evenwel het uitzendbureau de juridische werkgever van de uitzendkracht en niet de gebruiker bij wie de arbeid wordt verricht. Indien een uitzendkracht gedurende een bepaalde periode ter beschikking is gesteld van een gebruiker en vervolgens vast in dienst treedt bij deze gebruiker, dan wordt deze periode van uitzendarbeid bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker in de huidige stand van de regelgeving in beginsel dan ook niet meegeteld voor de beoordeling van de anciënniteitsvoorwaarde. Gewezen uitzendkrachten die vast in dienst treden bij een gebruiker, zullen op vandaag in principe twaalf maanden vast in dienst moeten zijn (m.n. twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de werkgever die voorheen gebruiker was in de vijftien maanden die de aanvraag voorafgaan) vooraleer zij op grond van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 aanspraak kunnen maken op ouderschapsverlof bij deze werkgever.</p>
<p>Il existe cependant une exception. Lorsqu'un utilisateur engage de façon permanente un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le</p>	<p>Hierop bestaat wel al een uitzondering. Wanneer de gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld met toepassing van artikel 1, § 1bis van de wet van 24 juli 1987</p>

travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (à savoir, en vue d'un engagement permanent), il convient de tenir compte de l'article 20ter, alinéa 2, de la loi du 24 juillet 1987. De ce fait, les périodes d'activité que l'ancien intérimaire a effectuées en application de l'article 1 ^{er} , §1bis de la loi du 24 juillet 1987 chez l'utilisateur qui l'engage ensuite de façon permanente, doivent déjà être comptabilisées dans ce cadre.	betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (d.i. onder motief instroom) moet rekening worden gehouden met artikel 20ter, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987. Zodoende zullen de periodes van activiteit die de gewezen uitzendkracht met toepassing van artikel 1, § 1bis van de wet van 24 juli 1987 presteerde bij de gebruiker, die hem vervolgens vast in dienst heeft genomen, in dit kader wel al moeten worden meegeteld.
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 en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement.	Het wetsontwerp zorgt er nu op algemene wijze voor dat vroegere periodes van tewerkstelling als uitzendkracht, ongeacht het motief, bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde in het kader van het recht op ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet.
En ce qui concerne les travailleurs du secteur privé, cela signifie en pratique que toutes les périodes d'occupation comme intérimaire chez un employeur en sa qualité d'utilisateur durant les quinze mois précédant la notification écrite seront comptabilisées (c'est-à-dire assimilées à une période où le travailleur était lié par un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe) pour l'application de la condition d'ancienneté prévue par l'article 4 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.	Voor wat de werknemers uit de privésector betreft, betekent dit in de praktijk dat alle periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker in de vijftien maanden voor de schriftelijke kennisgeving zullen worden meegeteld (d.w.z. gelijkgesteld met een periode waarin de werknemer door een arbeidsovereenkomst verbonden was met de werkgever die hem tewerkstelt) voor de toepassing van de anciënniteitsvoorwaarde bepaald bij artikel 4 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997.
CHAPITRE 5.	HOOFDSTUK 5.
Droit de demander des formules souples de travail	Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen
Art. 18-26	Art. 18-26
Les dispositions de ce chapitre transposent l'article 9 de la Directive (UE) 2019/1158 en ce qui concerne les formules souples de travail. Cet article oblige les Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un certain âge, qui ne peut être inférieur à huit ans, et les aidants puissent demander des formules souples	De bepalingen van dit hoofdstuk zetten artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen om, op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en

de travail dans le but de s'occuper de leurs proches.	mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.
Ces dispositions prévoient pour certains travailleurs un droit à demander, dans des circonstances spécifiques, une formule souple de travail, à savoir un aménagement de leurs modalités de travail existantes et prévoient, si une demande valable a été faite à cette fin, une obligation pour l'employeur d'y réagir de manière appropriée. Une procédure de dialogue est préconisée, à laquelle certaines mesures protectrices sont liées. On n'introduit toutefois pas un droit à des formules souples de travail. En d'autres termes, on n'accorde pas aux travailleurs un droit à aménager leurs modalités de travail existantes. Les employeurs ont la faculté de refuser l'aménagement demandé des modalités de travail, en tenant compte des formalités imposées dans ce cadre.	Deze bepalingen voorzien voor bepaalde werknemers in het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling, zijnde een aanpassing van hun bestaand werkpatroon, aan te vragen en, indien hiertoe een geldige aanvraag werd gedaan, in de verplichting voor de werkgever om hier gepast op te reageren. Er wordt in wezen een dialoogprocedure voorgeschreven, waaraan een aantal beschermende maatregelen worden gekoppeld. Er wordt echter geen recht op flexibele werkregelingen ingevoerd. Er wordt aan de werknemers m.a.w. geen recht toegekend op de aanpassing van hun bestaand werkpatroon. Het staat de werkgevers vrij om de aangevraagde aanpassing van het werkpatroon te weigeren, rekening houdend met de formaliteiten die in dit kader wordt opgelegd.
Art. 18	Art. 18
Etant donné que le chapitre 5 du projet de loi contient des dispositions légales autonomes, l'article 18, § 1 ^{er} , en fixe en premier lieu le champ d'application.	Aangezien hoofdstuk 5 van het wetsontwerp autonome wettelijke bepalingen bevat, legt artikel 18, § 1, in de eerste plaats het toepassingsgebied ervan vast.
Le droit de demander des formules souples de travail comme prévu dans ce chapitre s'applique en principe aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail. Il s'agit, en d'autres termes, tant des travailleurs du secteur privé que des travailleurs du secteur public liés par un contrat de travail et des employeurs qui les occupent.	Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen zoals geregeld in dit hoofdstuk is in beginsel met name van toepassing op de werknemers en werkgevers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Het betreft met andere woorden zowel de werknemers uit de privésector als de werknemers uit de publieke sector die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn en de werkgevers die hen tewerkstellen.
Comme demandé dans son avis n° 2.264 du 21 décembre 2021 sur la transposition de la Directive (UE) 2019/1158, le Conseil national du travail a cependant la possibilité d'élaborer sa propre réglementation en vue de transposer l'article 9 de la directive en matière de formules souples de travail, en ce compris la protection contre le licenciement, la charge de la preuve et les sanctions, pour (en partie) les travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail qui relèvent du champ d'application de la loi du 5	Zoals gevraagd in zijn advies nr. 2.264 van 21 december 2021 over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 krijgt de Nationale Arbeidsraad evenwel de mogelijkheid om een eigen regeling uit te werken tot omzetting van artikel 9 van de richtlijn inzake de flexibele werkregelingen, met inbegrip van de ontslagbescherming, bewijslast en sancties, voor (een deel van) de door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de

<p>décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en remplacement de la réglementation légale élaborée au chapitre 5 du projet de loi. À cette fin, le Conseil national du travail doit conclure une convention collective de travail rencontrant les exigences minimales imposées par la Directive (UE) 2019/1158 en matière de formules souples de travail et qui entrent en vigueur le 2 août 2022. En outre, cette convention collective de travail doit être rendue obligatoire par le Roi</p>	<p>collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen, die in de plaats komt van de wettelijke regeling zoals uitgewerkt in hoofdstuk 5 van het wetsontwerp. Hiertoe dient de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die voldoet aan de minimumvereisten die de Richtlijn (EU) 2019/1158 op het vlak van de flexibele werkregelingen oplegt en die uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bovendien door de Koning algemeen verbindend worden verklaard.</p>
<p>Le paragraphe 2 règle la relation entre, d'une part, les dispositions de ce chapitre et, d'autre part, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui prévoient un droit pour le travailleur d'aménager ses modalités de travail existantes ou d'autres dispositions légales qui prévoient un droit à demander un aménagement du régime de travail existant.</p>	<p>De tweede paragraaf, regelt de verhouding tussen enerzijds de bepalingen van dit hoofdstuk en anderzijds de wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht van de werknemer op de aanpassing van zijn bestaande werkpatroon of andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om de aanpassing van het bestaande werkpatroon te vragen.</p>
<p>Art. 19</p>	<p>Art. 19</p>
<p>Le paragraphe 1^{er} de cet article fixe les grandes lignes du droit à demander des formules souples de travail : il détermine qui a le droit de demander une formule souple de travail à son employeur, à quelles conditions, et ce qu'il convient précisément d'entendre par là.</p>	<p>De eerste paragraaf van dit artikel legt de krijtlijnen vast van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen: het bepaalt wie onder welke voorwaarden recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen bij zijn werkgever en wat daar precies onder verstaan dient te worden.</p>
<p>Conformément à l'alinéa premier, le travailleur qui, au cours des douze mois précédant la demande effectuée valablement a été lié à son employeur par un contrat de travail durant au moins six mois, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.</p>	<p>Overeenkomstig het eerste lid, heeft de werknemer die gedurende de twaalf maanden voor de geldig gedane aanvraag ten minste zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met zijn werkgever, het recht om bij die werkgever een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden en dit voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden.</p>
<p>L'article 9, alinéa 4 de la Directive (UE) 2019/1158 permet aux Etats membres de subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois, pour autant qu'en cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la Directive 1999/70/CE, avec un même</p>	<p>Artikel 9, lid 4, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 laat de lidstaten toe om het recht om flexibele werkregelingen te verzoeken afhankelijk te stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden, voor zover ingeval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd in de zin van Richtlijn 1999/70/EG bij de</p>

<p>employeur, la durée totale de ces contrats soit prise en considération aux fins du calcul de la période de référence. Compte tenu de ce dernier point, le projet impose une condition d'ancienneté de six mois, sans exiger qu'il s'agisse d'une ancienneté ininterrompue. Il suffit qu'au cours des douze mois précédant la demande faite conformément à l'article 20, le travailleur ait été lié durant six mois par un contrat de travail à son employeur, on entend par là l'employeur chez qui il souhaite obtenir une formule souple de travail.</p>	<p>werkgever de totale duur van die arbeidsovereenkomsten in aanmerking wordt genomen bij het berekenen van die periode. Rekening houdend met dit laatste, legt het ontwerp een anciënniteitsvoorwaarde van zes maanden op, zonder te vereisen dat het om een ononderbroken anciënniteit gaat. Het volstaat dat de werknemer in de loop van de twaalf maanden voor de overeenkomstig artikel 20 gedane aanvraag gedurende zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden was met zijn werkgever, d.i. de werkgever waar hij de flexibele werkregeling wenst te bekomen.</p>
<p>Le projet fait usage de possibilité offerte à l'article 9, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158 de soumettre la durée des formules souples de travail à une limitation raisonnable : la demande du travailleur doit concerner une période continue de douze mois maximum. La durée de la demande est limitée. Ceci n'empêche toutefois pas que les parties puissent convenir ensuite d'une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche pour une période ininterrompue de plus de douze mois, sans qu'un maximum soit alors prévu (art. 21, §3 du projet). Dans le prolongement d'une demande du travailleur à pouvoir obtenir une formule souple de travail (pour une période continue de maximum douze mois), les parties peuvent donc aussi convenir d'une formule souple de travail pour une durée indéterminée.</p>	<p>Het ontwerp maakt gebruik van de in artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om de duur van de flexibele werkregelingen aan een redelijke beperking te onderwerpen: de aanvraag van de werknemer moet betrekking hebben op een aaneengesloten periode, die maximaal twaalf maanden mag omvatten. De duur van de aanvraag wordt begrensd. Dit neemt evenwel niet weg dat de partijen vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 21, § 3, van het ontwerp). In navolging van een aanvraag van de werknemer om een flexibele werkregeling te bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen de partijen dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen.</p>
<p>L'alinéa 2 définit un certain nombre de notions importantes pour l'application de ce chapitre, en tenant compte des définitions reprises à l'article 3, alinéa premier, d), e) et f) de la Directive (UE) 2019/1158.</p>	<p>Het tweede lid definieert een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van dit hoofdstuk, rekening houdend met de definities die werden opgenomen in artikel 3, lid 1, d), e) en f), van de Richtlijn (EU) 2019/1158.</p>
<p>Les travailleurs qui remplissent l'exigence d'ancienneté préconisée ont, conformément à l'article 19, alinéa premier du projet, le droit de demander une formule souple de travail durant une certaine période afin de s'occuper d'un proche.</p>	<p>Werknemers die aan de vooropgestelde anciënniteitsvereiste voldoen, hebben overeenkomstig artikel 19, eerste lid, van het ontwerp het recht om voor een welbepaalde periode een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.</p>

<p>L'alinéa 2, 1°, de cet article précise ce qu'il convient d'entendre précisément par 'formule souple de travail' demandée en application de ce chapitre. Cela concerne tout aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, en particulier - mais pas exclusivement - peut être réalisé au moyen d'une adaptation du régime du travail (qui établit la durée hebdomadaire du travail) ou de l'horaire de travail (qui détermine les jours et les heures où l'on travaille) ou d'un télétravail structurel.</p>	<p>Wat precies moet worden verstaan onder een 'flexibele werkregeling' die in toepassing van dit hoofdstuk kan worden aangevraagd, wordt geregeld in het tweede lid, 1°, van dit artikel. Het betreft met name elke aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die in het bijzonder - doch niet uitsluitend - kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling (die de wekelijkse arbeidsduur vaststelt) of het werkrooster (dat de dagen en uren bepaalt waarop wordt gewerkt) of het verrichten van structureel telewerk.</p>
<p>Etant donné que ce chapitre ne prévoit pas de dérogation au cadre législatif existant, lors de l'application d'une formule souple de travail, il ne pourra pas être dérogé, entre autres, aux règles en matière de durée du travail (limites de la durée du travail, respect des horaires du règlement de travail conformément à l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ...), de travail à temps partiel ou concernant les règlements de travail (mentions obligatoires, procédure de modification, ...), etc.. Tant la formule souple de travail demandée que celle qui est finalement convenue doivent dès lors être conformes au cadre législatif existant. Le travailleur pourra certes demander toute adaptation légale de ses modalités de travail, donc aussi un régime, un horaire, ... qui n'est pas encore appliqué à ce moment-là dans l'entreprise. Si l'employeur marque son accord, il faudra alors suivre les étapes nécessaires en temps utile afin de se mettre en règle en vue de l'adaptation même des modalités de travail existantes (à cet égard, on pense, entre autres, au suivi des procédures appropriées en vue de l'introduction du régime concerné (p.ex. la procédure de modification du règlement de travail afin de reprendre les mentions nécessaires dans le règlement de travail), la conclusion des conventions nécessaires (p.ex. la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un contrat entre l'employeur et le travailleur - voir infra en ce qui concerne le contrat de travail à temps partiel et la convention de télétravail),</p>	<p>Aangezien dit hoofdstuk geen afwijkingen voorziet op het bestaande regelgevend kader, zal er bij de toepassing van een flexibele werkregeling evenwel niet kunnen worden afgeweken van o.a. de regels inzake arbeidsduur (arbeidsduurgrenzen, naleving van de uurroosters in het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 38bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, ...), deeltijdse arbeid of m.b.t. de arbeidsreglementen (verplichte vermeldingen, procedure tot wijziging ervan, ...), enz. Zowel de aangevraagde, als de uiteindelijk overeengekomen flexibele arbeidsregeling zal dan ook in overeenstemming moeten zijn met het bestaand regelgevend kader. De werknemer zal weliswaar elke wettige aanpassing van zijn werkpatroon kunnen aanvragen - dus ook een regeling, regime, uurrooster, ... dat op dat moment nog niet wordt toegepast in de onderneming. Gaat de werkgever hiermee akkoord, dan zal men met het oog op de eigenlijke aanpassing van het bestaande werkpatroon vervolgens wel tijdig de nodige stappen moeten zetten om zich in regel te stellen (denk daarbij o.a. aan het volgen van de geijkte procedures met het oog op de invoering van het betrokken regime (bv. de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement om de nodige vermeldingen op te nemen in het arbeidsreglement), het afsluiten van de nodige overeenkomsten (bv. het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst tussen werkgever en werknemer - zie ook verder m.b.t. de deeltijdse arbeidsovereenkomst en de overeenkomst inzake telewerk),... .</p>

<p>L'objectif de s'occuper d'un proche pour lequel le travailleur peut en application de ce chapitre demander une formule souple de travail peut consister à (2°, a)) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre d'une adoption, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune jusqu'à ce que l'enfant ait douze ans, ou (2°, b)) à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.</p>	<p>De zorgdoeleinden waarvoor de werknemer in toepassing van dit hoofdstuk een flexibele werkregeling kan aanvragen, kunnen bestaan in ofwel (2°, a)) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, bij adoptie, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente, tot het kind twaalf jaar wordt, ofwel (2°, b)) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.</p>
<p>L'article 9, alinéa premier, de la Directive (UE) 2019/1158 dispose que dans le cadre des formules souples de travail permettant à un travailleur de s'occuper de son enfant, la limite d'âge pour l'enfant ne peut être inférieure à huit ans. À cet égard, il convient cependant de garder à l'esprit que la Directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur le régime existant prévu par la Directive 2010/18/UE, sur la base de laquelle les Etats membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leurs modalités de travail pendant une période déterminée. Compte tenu de la limite d'âge fixée pour l'application du droit au congé parental dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la limite d'âge pour l'enfant a été fixée, en principe, à 12 ans au point 2°, a). Pour la même raison, l'article 19, alinéa 3 du projet fixe également, vu la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental, l'âge limite à 21 ans lorsque l'enfant en question est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Il s'agit toujours ici de la réglementation relative aux allocations</p>	<p>Artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat in het kader van de flexibele werkregelingen met het oog op de zorg van het kind van de werknemer de leeftijdsgrens t.a.v. het kind ten minste op acht jaar moet liggen. Hierbij moet evenwel indachtig worden gehouden dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 op dit punt verder bouwt op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU, op grond waarvan de lidstaten dienden te garanderen dat werknemers bij hun terugkeer uit ouderschapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkpatronen te vragen. Rekening houdend met de leeftijdsgrens bepaald voor de toepassing van het recht op ouderschapsverlof in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen ligt de leeftijdsgrens t.a.v. het kind onder 2°, a) in beginsel dan ook op 12 jaar. Om diezelfde reden stelt artikel 19, derde lid, van het ontwerp deze leeftijdsgrens, gelet op de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof, ook vast op 21 jaar wanneer het betrokken kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. Het betreft</p>

familiales telle qu'applicable au moment du transfert vers les entités fédérées à la suite de la sixième réforme de l'Etat.	daarbij steeds de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag zoals van toepassing op het moment van de overheveling naar de deelentiteiten als gevolg van de zesde staatshervorming.
Conformément à l'alinéa 4, la condition relative au douzième ou au vingt-et-unième anniversaire doit être remplie au plus tard au cours de la période demandée conformément à l'article 20 du projet. Ceci signifie qu'en principe, l'enfant ne peut pas encore avoir atteint l'âge de 12 ou de 21 ans, le premier jour de la période demandée. Cela ne pose pas problèmes si l'enfant atteint cet âge en cours de période. La formule souple de travail ne prendra donc pas automatiquement fin au moment où l'enfant atteint la limite d'âge applicable.	Overeenkomstig het vierde lid, moet aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig artikel 20 van het ontwerp aangevraagde periode. Dit betekent dat het kind op de eerste dag van de aangevraagde periode in principe de leeftijd van twaalf of, desgevallend, eenentwintig jaar nog niet bereikt mag hebben. Dat het kind deze leeftijd in de loop van deze periode zou bereiken, vormt geen probleem. Het is dus niet zo dat de flexibele werkregeling automatisch een einde neemt op het moment dat het kind de toepasselijke leeftijdsgrens bereikt.
L'article 9, alinéa premier de la Directive (UE) 2019/1158 dispose que les aidants tels que définis en son article 3, alinéa premier, d) doivent aussi avoir le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Par conséquent, le projet de loi prévoit, au moyen de son article 19, alinéa 2, 2°, b) à 5° inclus que l'objectif de s'occuper d'un proche peut également consister à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre déterminé de la famille du travailleur qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.	Artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat ook mantelzorgers zoals gedefinieerd in haar artikel 3, lid 1, d), het recht moeten krijgen om flexibele werkregelingen te verzoeken voor zorgdoeleinden. Gelet hierop voorziet het wetsontwerp middels haar artikel 19, tweede lid, 2°, b), tot en met 5° dat het zorgdoeleinde ook kan bestaan in het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid van de werknemer die om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.
Par membre du ménage du travailleur, on entend conformément à la disposition au point 3° une personne cohabitant avec le travailleur. Le point 4° précise les membres de la famille du travailleur qui sont visés. Il s'agit en fait du conjoint du travailleur ou de la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil de même que des parents du travailleur jusqu'au premier degré (il s'agit des père et mère et des enfants du travailleur).	Onder een gezinslid van de werknemer wordt overeenkomstig de bepaling onder 3° een persoon verstaan die met de werknemer samenwoont. Onder 4° wordt verduidelijk welke familieleden van de werknemer precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer (dit zijn m.a.w. zijn ouders en kinderen).
Conformément à l'article 3, alinéa premier, d) de la Directive (UE) 2019/1158, il	Overeenkomstig artikel 3, lid 1, d), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de

<p>appartient aux Etats membres de définir la notion 'raison médicale grave'. Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c'est pourquoi, il dispose en son article 19, alinéa 2, 5° qu'il faut entendre par 'raison médicale grave' rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel. La preuve doit être fournie à l'aide d'une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné (article 22, §1^{er}, alinéa 2 du projet - cf. infra).</p>	<p>lidstaten om de notie "ernstige medische reden" te definiëren. Het ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en bepaalt in haar artikel 19, tweede lid, 5°, daarom dat onder 'een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun' moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun, zijnde elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging. Het bewijs hiervan wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid (artikel 22, § 1, tweede lid van het ontwerp – zie verder).</p>
<p>Le droit de demander des formules souples de travail comme prévu dans ce chapitre s'applique également en cas de travail intérimaire. Le paragraphe 2 stipule que dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur. Ceci implique entre autres que le travailleur intérimaire doit adresser sa demande à l'utilisateur.</p>	<p>Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bedoeld in dit hoofdstuk, is ook van toepassing op uitzendkrachten. Paragraaf 2 bepaalt dat in dat geval de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever wordt beschouwd. Dit impliceert o.a. dat de uitzendkracht zijn aanvraag moet richten ten aanzien van de gebruiker.</p>
<p>Le troisième paragraphe de cet article fait suite à la demande des organisations représentant les employeurs au sein du Conseil national du travail de reprendre une disposition anti-abus dans les dispositions relatives aux formules souples de travail (Avis n° 2.264 du Conseil national du travail du 21 décembre 2021, III. A. 6, p.19).</p>	<p>De derde paragraaf van dit artikel geeft gevolg aan de vraag van de organisaties in de Nationale Arbeidsraad die de werkgevers vertegenwoordigen om een antimisbruikbepaling op te nemen in de bepalingen rond de flexibele werkregelingen (Advies nr. 2.264 van de Nationale Arbeidsraad van 21 december 2021, III. A. 6, p 19).</p>
<p>Le paragraphe 3 prévoit ainsi explicitement l'obligation pour le travailleur d'utiliser le droit à des formules souples de travail en vue de l'objectif pour lequel elles sont instaurées et de s'abstenir de toute utilisation abusive. Autrement dit, la demande du travailleur doit être effectivement destinée à obtenir un régime de travail adapté afin de prodiguer des soins. Cette disposition s'oppose à tout abus, par exemple, l'introduction de demandes répétées dans le seul but de bénéficier de la protection contre le licenciement qui y est liée.</p>	<p>Paragraaf 3 voorziet dan ook in de uitdrukkelijke verplichting voor de werknemer om het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen te gebruiken voor het doel waarvoor het is ingesteld en om zich te onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan. M.a.w., een aanvraag van de werknemer moet daadwerkelijk gericht zijn op het bekomen van een aangepast werkpatroon met het oog op het verstrekken van zorg. Deze bepaling verzet zich tegen enig misbruik ervan, bv. het doen van herhaaldelijke aanvragen louter met het oog op de eraan gekoppelde ontslagbescherming.</p>

Art. 20	Art. 20
Le travailleur qui souhaite adapter ses modalités de travail existantes en application de ce chapitre dans le but de s'occuper d'un proche, doit transmettre une demande écrite à son employeur.	De werknemer die zijn bestaand werkpatroon in toepassing van dit hoofdstuk wenst aan te passen voor zorgdoeleinden dient hiertoe een aanvraag in te dienen bij zijn werkgever.
L'article 20 du projet de loi fixe les conditions auxquelles cette demande doit satisfaire.	Artikel 20 van het wetsontwerp stelt de voorwaarden vast waaraan deze aanvraag moet voldoen.
L'alinéa premier dispose que le travailleur doit demander la formule souple de travail par écrit à son employeur au moins deux mois et au plus trois mois avant la date de début souhaitée. Ce délai peut être réduit de commun accord entre les parties.	Het eerste lid bepaalt dat de werknemer de flexibele werkregeling ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden voor de gewenste begindatum schriftelijk moet aanvragen bij zijn werkgever. In onderling akkoord kunnen de partijen deze aanvraagtermijn wel inkorten.
L'alinéa 2 précise que la demande ne peut être transmise à l'employeur que de l'une des manières suivantes :	Het tweede lid, verduidelijkt daarbij dat de aanvraag slechts op één van de volgende manier aan de werkgever kan worden bezorgd:
- soit par la remise d'un écrit à l'employeur dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception ;	- hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst;
- soit par lettre recommandée présumée reçue le troisième jour ouvrable suivant sa remise à la poste ;	- hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post;
- soit par voie électronique (par mail, par exemple) moyennant un accusé de réception de l'employeur.	- hetzij op elektronische wijze (bv. via e-mail) mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.
L'alinéa 3 identifie, enfin, les éléments qui doivent être obligatoirement repris dans la demande. Ainsi, il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit de solliciter une formule souple de travail telle que déterminée par ce chapitre. En outre, la demande mentionne également (1°) la formule souple de travail souhaitée – à savoir, l'aménagement concret des modalités de travail existantes que le travailleur souhaite obtenir, (2°) les dates de début et de fin de la période continue (max. douze mois, ex. art. 19, alinéa premier du projet) pour laquelle cette formule souple de travail est demandée et	Het derde lid identificeert ten slotte de elementen die verplicht in de aanvraag moeten worden opgenomen. Zo moet uit de aanvraag blijken dat de werknemer zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. Daarnaast vermeldt de aanvraag ook nog (1°) de gewenste flexibele werkregeling - dit is de concrete aanpassing van het bestaande werkpatroon die de werknemer wenst te bekomen, (2°) de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode (max. twaalf maanden, ex. art. 19, eerste lid, van het ontwerp) waarvoor deze flexibele

<p>(3°) le but pour lequel la formule souple de travail est demandée. En vertu de la disposition au point 3°, le travailleur devra donc indiquer s'il demande la formule de travail souple pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 12 ans (et préciser pour quel enfant) ou pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un certain membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables (et préciser de quel proche il s'agit).</p>	<p>werkregeling wordt gevraagd en (3°) het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd. Op grond van de bepaling onder 3° zal de werknemer dus moeten aangeven of hij de flexibele werkregeling aanvraagt met het oog op de zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 12 jaar (en voor welk kind) of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (en om welke naaste het precies gaat).</p>
<p>Ce sont les dispositions minimales qui doivent être communiquées par le travailleur dans sa demande. Le travailleur est bien entendu libre de donner d'autres informations encore dans sa demande, notamment les besoins que la formule souple de travail souhaitée permet de rencontrer.</p>	<p>Dit zijn de minimale bepalingen die in de aanvraag moeten worden meegegeven door de werknemer. Het staat de werknemer uiteraard vrij ook nog andere informatie op te nemen in zijn aanvraag, waaronder bv. de behoeften waaraan de gewenste flexibele werkregeling tegemoet zou komen.</p>
<p>Art. 21</p>	<p>Art. 21</p>
<p>Cet article règle en premier lieu la suite que l'employeur doit donner à une demande valable du travailleur et il transpose ce faisant l'article 9, alinéa 2 de la Directive (UE) 2019/1158. Selon cette disposition, les employeurs doivent examiner les demandes de formules souples de travail et y réagir dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois des besoins du travailleur et de l'employeur. Il est également précisé que les employeurs doivent motiver tout refus et tout report. Ensuite, l'article 21 fixe les conséquences d'un non-respect de ces obligations, de même que les possibilités dont disposent les parties dans ce domaine ainsi que le cadre légal dans lequel se situe un aménagement effectif des modalités de travail.</p>	<p>Dit artikel regelt in de eerste plaats het gevolg dat de werkgever aan een geldige aanvraag van de werknemer moet geven en geeft daarmee omzetting aan artikel 9, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Deze bepaling zegt dat de werkgevers de verzoeken om flexibele werkregelingen moeten beoordelen en erop reageren binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werknemer als de werkgever en stelt dat de werkgevers elke weigering en elk uitstel motiveren. Vervolgens legt artikel 21 nog de gevolgen van een niet-naleving van deze verplichtingen vast, alsook de mogelijkheden die de partijen op dit vlak hebben en het wettelijk kader waarbinnen een daadwerkelijke aanpassing van het werkpatroon zich situeert.</p>
<p>Le paragraphe 1^{er}, alinéa premier impose en premier lieu à l'employeur de répondre à la demande du travailleur et il fixe les conditions auxquelles cette réponse doit satisfaire.</p>	<p>Paragraaf 1, eerste lid, legt de werkgever vooreerst de verplichting op om de aanvraag van de werknemer te beantwoorden en stelt de voorwaarden vast waaraan dit antwoord moet voldoen.</p>
<p>L'employeur doit prendre en considération toute demande valable d'un travailleur visant à obtenir une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche, l'examiner en tenant compte à la fois de</p>	<p>De werkgever moet elke geldige aanvraag van een werknemer om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden te bekomen in overweging nemen, deze beoordelen rekening houdend met zijn</p>

ses propres besoins et des besoins du travailleur et il doit y donner suite. L'employeur doit en effet fournir une réponse écrite au travailleur dans le mois suivant la demande.	eigen behoeften en die van de werknemer en er vervolgens gevolg aan geven. De werkgever moet de werknemer met name binnen de maand na diens aanvraag een schriftelijk antwoord bezorgen.
Le projet ne fixe pas d'autres limitations en ce qui concerne les modalités de notification de la réponse, contrairement à ce qui existe pour la demande. La réponse écrite de l'employeur peut, par exemple, être portée à la connaissance du travailleur par courrier ordinaire.	In tegenstelling tot de aanvraag van de werknemer, legt het ontwerp geen verdere beperkingen op qua wijze waarop het antwoord ter kennis kan worden gebracht. Het schriftelijk antwoord van de werkgever kan bv. ook per gewone post aan de werknemer ter kennis worden gebracht.
Le paragraphe 1 ^{er} , alinéa 2 précise quelle suite l'employeur peut donner à une telle demande (quelles options il a pour répondre à une telle demande) et quelles formalités complémentaires il doit respecter, le cas échéant.	Paragraaf 1, tweede lid verduidelijkt verder welk gevolg de werkgever precies aan dergelijke aanvraag kan geven (t.t.z. welke opties hij heeft in antwoord op dergelijk aanvraag) en welke bijkomende formaliteiten hij daarbij desgevallend in acht moet nemen.
La réponse écrite de l'employeur, dans le mois suivant la demande, peut consister en une acceptation, en un rejet motivé de la demande ou en une contre-proposition motivée répondant mieux à ses propres besoins.	Het schriftelijk antwoord van de werkgever, binnen de maand na de aanvraag, kan meer bepaald bestaan in een inwilliging of gemotiveerde weigering van de aanvraag of in een gemotiveerd tegenvoorstel dat beter aansluit bij zijn eigen behoeften.
L'acceptation de la demande par l'employeur implique qu'il est intégralement d'accord avec cette demande, c'est-à-dire tant avec la formule souple de travail demandée qu'avec la période demandée.	De inwilliging van de aanvraag door de werkgever houdt in dat hij er integraal akkoord mee gaat, t.t.z. zowel met de aangevraagde flexibele werkregeling, als met de aangevraagde periode.
L'employeur peut rejeter la demande moyennant le respect d'un certain nombre de conditions. Une décision de rejet ne doit pas seulement être transmise au travailleur par écrit dans le mois suivant la demande (ex. art. 21, §1 ^{er} , alinéa premier); conformément à l'article 21, §1 ^{er} , alinéa 3, cet écrit contiendra en outre une motivation détaillée. Autrement dit, cette motivation ne peut simplement avoir lieu <i>pro forma</i> . Dans sa réponse écrite au travailleur, l'employeur devra détailler les raisons pour lesquelles il rejette la demande. L'employeur devra entre autres indiquer de quelle manière il a tenu compte, lors de l'examen de la demande, de ses propres besoins et de ceux du travailleur.	De werkgever kan de aanvraag weigeren, mits voldaan is aan een aantal voorwaarden. Een weigeringsbeslissing moet niet alleen binnen de maand na de aanvraag schriftelijk aan de werknemer worden bezorgd (ex. art. 21, § 1, eerste lid), overeenkomstig artikel 21, § 1, derde lid zal dit geschrift bovendien een omstandige motivering van deze beslissing moeten bevatten. Deze motivering mag m.a.w. niet louter <i>pro forma</i> gebeuren. In zijn schriftelijk antwoord aan de werknemer zal de werkgever een uitvoerige uiteenzetting van de redenen voor de weigering moeten opnemen. De werkgever moet onder andere ingaan op de manier waarop hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden

	met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.
L'exigence d'une motivation "circonstanciée" d'une décision déterminée n'est pas neuve dans le cadre de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et figure déjà depuis longtemps dans l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, qui régit le congé pour soins médicaux notamment pour les travailleurs du secteur privé. Ce n'est bien entendu pas l'ampleur de la motivation qui est déterminante mais la mesure dans laquelle les motifs de la décision sont concrétisés. Il ne suffit pas de simplement formuler des généralités, telles que, par exemple, « l'organisation du travail ». Il faut aussi exposer les problèmes qui se posent spécifiquement dans le cas concret.	De vereiste om een "omstandige" uiteenzetting op te nemen van de redenen voor een bepaalde beslissing is niet nieuw in de sfeer van de work-life balance, maar komt bijvoorbeeld ook al geruime tijd voor in koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, dat het verlof voor medische bijstand voor o.a. de werknemers uit de privésector regelt. Uiteraard is het niet de omvang van de motivering die daarbij determinerend is, maar wel de mate waarin de beweegredenen voor deze beslissing worden geconcretiseerd. Het volstaat niet om louter algemeenheden aan te halen, zoals bv. "de organisatie van het werk". Er moet ook uitgelegd worden welke specifieke problemen er zich op dit vlak in de concrete situatie stellen.
Il est également explicitement prévu que l'employeur puisse faire au travailleur une contre-proposition motivée comprenant une autre formule souple de travail et/ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins. Ceci implique que l'employeur refuse, strictement parlant, la formule souple de travail et /ou la période demandée(s) par le travailleur mais lui propose en même temps une solution de rechange. La réponse écrite de l'employeur dans le mois suivant la demande doit, dans ce cas, mentionner la formule souple de travail et/ou la période alternative(s) proposée(s) par l'employeur, de même que les raisons de cette décision.	Er wordt ook uitdrukkelijk bepaald dat de werkgever de werknemer een gemotiveerd tegenvoorstel kan doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling en/of een andere periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften. Dit houdt in dat de werkgever de door de werknemer aangevraagde flexibele werkregeling en/of periode strikt genomen weigert, maar hem terzelfder tijd ook een alternatief aanbiedt. Het schriftelijk antwoord van de werkgever binnen de maand na de aanvraag moet in dat geval de door de werkgever voorgestelde alternatieve flexibele werkregeling en/of periode vermelden, alsook de redenen voor deze beslissing.
Le paragraphe 2 règle les conséquences d'une absence de réponse de la part de l'employeur: ceci est assimilé à un accord de l'employeur.	Paragraaf 2 regelt de gevolgen van het uitblijven van een antwoord van de werkgever: dit wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.
Si l'employeur ne donne pas suite à la demande du travailleur, il est supposé avoir marqué son accord sur la demande du travailleur.	Indien werkgever geen gevolg geeft aan de aanvraag van de werknemer dan wordt hij dus geacht akkoord te zijn gegaan met de aanvraag van de werknemer.
Le paragraphe 3 permet explicitement au travailleur et à l'employeur de convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus	Paragraaf 3 maakt het voor de werknemer en werkgever uitdrukkelijk mogelijk om in onderling akkoord een flexibele werkregeling voor een aaneengesloten

<p>de douze mois. Même si la demande du travailleur ne peut concerner qu'une période continue de douze mois maximum, rien n'empêche donc les parties de convenir d'une formule souple de travail pour une plus longue période continue. Aucun délai maximum n'étant fixé, il est possible de mettre en œuvre la formule souple de travail de commun accord pour une durée indéterminée.</p>	<p>periode van meer dan twaalf maanden overeen te komen. Niettegenstaande de aanvraag van de werknemer slechts betrekking kan hebben op een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden, is er dus geen beletsel voor de partijen om een flexibele werkregeling voor een langere aaneengesloten periode overeen te komen. Daar er geen maximumtermijn wordt bepaald, is het ook mogelijk om de flexibele werkregeling in onderling akkoord voor onbepaalde tijd door te voeren.</p>
<p>Le paragraphe 4 précise quels aménagements des modalités de travail existantes s'inscrivent dans les dispositions de ce chapitre. Il identifie, en d'autres termes, les situations auxquelles les mesures protectrices prévues dans ce chapitre s'appliquent. Il ne peut en effet pas être question de ne pas accepter, dans un premier temps, une demande faite dans le cadre de ce chapitre pour, dans une phase ultérieure, procéder malgré tout, de commun accord, à un aménagement des modalités de travail existantes et contourner de la sorte les dispositions protectrices prévues par ce chapitre.</p>	<p>Paragraaf 4 preciseert welke aanpassingen van het bestaande werkpatroon allemaal kaderen binnen de bepalingen van dit hoofdstuk. Het identificeert m.a.w. de situaties waarop de beschermende maatregelen uit dit hoofdstuk van toepassing zijn. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat een aanvraag in het kader van dit hoofdstuk in eerste instantie niet wordt ingewilligd, om vervolgens in een latere fase in onderling akkoord toch over te gaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon en zo de beschermende bepalingen te omzeilen waarin dit hoofdstuk voorziet.</p>
<p>Outre les cas où l'employeur accepte la demande du travailleur, tous les aménagements des modalités de travail existantes du travailleur à la suite d'une demande de l'employeur sont également visés. Les aménagements des modalités de travail qui découlent d'une contre-proposition de l'employeur (qui a été immédiatement acceptée par le travailleur ou au sujet de laquelle les parties ont continué de négocier pour finalement arriver à un accord sur une autre formule) constituent également une formule souple de travail dans le cadre de ce chapitre. Il en va de même, par exemple, lorsque les parties parviennent à un accord après le refus de l'employeur ou lorsque l'employeur a accepté la demande mais que les parties conviennent finalement d'une autre formule. Le moment où les parties arrivent à un accord sur l'aménagement des modalités de travail (en d'autres termes, le délai qui s'est écoulé depuis la demande) ne joue ici aucun rôle.</p>	<p>Naast de gevallen waarin de werkgever de aanvraag van de werknemer inwilligt, worden ook alle aanpassingen van het bestaande werkpatroon van de werknemer naar aanleiding van een aanvraag van de werkgever beoogd. Ook de aanpassingen van het werkpatroon die volgen uit een tegenvoorstel van de werkgever (dat onmiddellijk werd aanvaard door de werknemer of waarover de partijen verder hebben onderhandeld om uiteindelijk tot een akkoord te komen over een andere regeling) maken een flexibele werkregeling in het kader van dit hoofdstuk uit. Hetzelfde geldt bv. wanneer de partijen na een weigering door de werkgever alsnog tot een akkoord komen of wanneer de werkgever de aanvraag heeft ingewilligd maar de partijen uiteindelijk toch een andere regeling overeenkomen. Het tijdstip waarop de partijen tot een akkoord komen over de aanpassing van het werkpatroon (m.a.w. de termijn die sinds de aanvraag verstreken is) is daarbij van geen belang.</p>

<p>Le paragraphe 5 confirme explicitement que les formalités imposées dans les deux paragraphes précédents ne portent pas préjudice aux obligations imposées par loi, arrêté royal ou convention collective de travail en vue de l'adaptation des modalités de travail du travailleur. On vise ici d'autres formalités rendues obligatoires par loi, arrêté royal ou convention collective de travail lorsque les parties procèdent à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur. Lorsque, dans le cadre de ce chapitre, on réalise, par exemple, une réduction des heures de travail du travailleur et qu'il est donc question de travail à temps partiel, l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail devra être respecté, ce qui implique entre autres que devra être conclu un contrat de travail à temps partiel écrit contenant certaines mentions. Si les parties trouvent un accord sur la prestation de télétravail structurel dans le cadre de ce chapitre, elles devront notamment respecter les dispositions de la convention collective de travail n°85 relative au télétravail, conclue le 9 novembre 2005 au Conseil national du travail. Ceci implique entre autres que les parties devront conclure à temps une convention écrite à ce sujet contenant certaines mentions.</p>	<p>Paragraaf 5 bevestigt uitdrukkelijk dat de formaliteiten die in de voorgaande paragrafen worden opgelegd, geen afbreuk doen aan de bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen met het oog op de aanpassing van het werkpatroon van de werknemer. Hiermee wordt bedoeld op andere formaliteiten die bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst verplichtend zijn gesteld wanneer de partijen overgaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer. Wanneer in het kader van dit hoofdstuk bv. wordt overgegaan tot een vermindering van de arbeidsuren van de werknemer en er dus sprake is van deeltijdse arbeid, dan zal artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten worden nageleefd, hetgeen o.a. impliceert dat er tijdig een schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst zal moeten worden afgesloten dat bepaalde vermeldingen bevat. Bereiken de partijen in het kader van dit hoofdstuk een akkoord over het verrichten van structureel telewerk, dan zullen ze o.a. de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk moeten naleven. Dit houdt o.a. in dat de partijen hieromtrent tijdig een schriftelijke overeenkomst zullen moeten afsluiten dat bepaalde vermeldingen bevat.</p>
<p>Art. 22</p>	<p>Art. 22</p>
<p>Cet article contient les règles en matière de preuve du but de soins invoqué par le travailleur à l'égard de son employeur et détermine quand les conditions imposées dans le cadre de ce chapitre doivent être, en principe, remplies.</p>	<p>Dit artikel bevat de regels inzake het bewijs van het ingeroepen zorgdoeleinde door de werknemer ten aanzien van zijn werkgever en bepaalt wanneer de in het kader van dit hoofdstuk opgelegde voorwaarden in beginsel voldaan moeten zijn.</p>
<p>Le paragraphe 1^{er}, alinéa premier impose au travailleur l'obligation de fournir à l'employeur, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, les documents nécessaires à l'appui du but invoqué. Selon le cas, il peut s'agir d'un acte de naissance de l'enfant concerné, de l'extrait du registre de population, ...</p>	<p>Paragraaf 1, eerste lid legt de werknemer de verplichting op om uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, de werkgever de nodige stukken tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde te bezorgen. Naar gelang het geval, kan het bv. gaan om de geboorteakte van het betrokken kind, het uittreksel uit het bevolkingsregister,</p>
<p>Le deuxième alinéa spécifie de quelle manière cette preuve doit être fournie lorsque la formule souple de travail est</p>	<p>Het tweede lid specificeert op welke manier dit bewijs moet worden geleverd wanneer de flexibele werkregeling is ingegeven door</p>

<p>justifiée par un but de soins à un proche tel que prévu à l'article 19, 2°, b), c'est-à-dire pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou un certain membre de la famille nécessitant des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Dans ce cas, le travailleur doit fournir, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, à son employeur une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Il doit s'agir d'une attestation récente du médecin traitant : elle peut avoir été délivrée par ce médecin au plus tôt au cours de l'année civile de la demande de la formule souple de travail. Lorsqu'une formule souple de travail est demandée au cours d'une certaine année civile pour une période qui se situe durant l'année civile suivante, la preuve peut donc être apportée à l'aide d'une attestation du médecin traitant datée à une date se situant soit durant l'année de la demande, soit durant l'année pendant laquelle la formule souple de travail prend cours (et qui se situe logiquement dans ce dernier cas avant ou au plus tard au moment de la prise de cours de la formule souple de travail).</p>	<p>het zorgdoeleinde bepaald onder artikel 19, 2°, b), d.i. het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid dat om een ernstige reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. In dat geval dient de werknemer uiterlijk op het moment waarop de flexibele werkregeling ingaat aan zijn werkgever een attest van de behandelend arts van het betrokken gezins- of familielid over te maken waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Het moet gaan om een recent attest van de behandelend arts: het mag ten vroegste door deze arts zijn afgeleverd in het jaar waarin de aanvraag van de flexibele werkregeling werd gedaan. Wanneer in een bepaald kalenderjaar een flexibele werkregeling wordt aangevraagd voor een periode die zich in het volgend kalenderjaar situeert, mag het bewijs dus worden geleverd aan de hand van een attest van de behandelde arts dat gedateerd is op een datum hetzij in het jaar van de aanvraag, hetzij in het jaar waarin de flexibele werkregeling ingaat (en die zich in dit laatste geval logischerwijze situeert voor of uiterlijk op de ingangsdatum van de flexibele werkregeling).</p>
<p>Le paragraphe 2 détermine quand les conditions imposées dans le cadre de chapitre doivent en principe être remplies. Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.</p>	<p>Paragraaf 2 bepaalt wanneer de in het kader van dit hoofdstuk opgelegde voorwaarden in beginsel vervuld moeten zijn. Behoudens andersluidende regeling, moeten alle voorwaarden meer bepaald voldaan zijn op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.</p>
<p>Art. 23</p>	<p>Art. 23</p>
<p>Cet article transpose l'article 9, alinéa 3, deuxième phrase et suivantes de la Directive (UE) 2019/1158. Lorsqu'un changement des circonstances le justifie, les travailleurs ont, conformément à ces dispositions de la directive, le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue. L'employeur doit examiner ces demandes de retour anticipé aux modalités de travail initiales et doit y réagir en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.</p>	<p>Dit artikel geeft omzetting aan artikel 9, lid 3, tweede zin e.v. van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers overeenkomstig deze bepalingen van de richtlijn het recht te verzoeken om voor het einde van de overeengekomen periode het oorspronkelijke werkpatroon te hervatten en moet de werkgever deze verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijke werkpatroon beoordelen en erop reageren rekening houdend met</p>

	behoeften van zowel de werkgevers als werknemer.
L'alinéa premier donne dès lors explicitement au travailleur le droit de demander à l'employeur la cessation anticipée de sa formule souple de travail, en vue de reprendre ses modalités de travail de départ et il fixe les conditions auxquelles cette demande de cessation anticipée doit répondre. Une telle demande doit se faire par écrit et dix jours à l'avance.	Het eerste lid geeft de werknemer dan ook uitdrukkelijk het recht om de vroegtijdige stopzetting van zijn flexibele werkregeling aan te vragen bij de werkgever, met het oog op de hervatting van zijn oorspronkelijk werkpatroon en legt de voorwaarden vast waaraan dit verzoek tot vroegtijdige stopzetting moet voldoen. Een dergelijk verzoek moet nl. schriftelijk gebeuren en dit tien werkdagen vooraf.
L'alinéa 2 impose à l'employeur d'examiner les demandes de cessation anticipée qui remplissent ces conditions et d'y donner suite par écrit dans les cinq jours ouvrables, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur.	Het tweede lid legt de werkgever vervolgens de verplichting op om de verzoeken tot vroegtijdige stopzetting die aan deze voorwaarden voldoen, te beoordelen en er binnen de vijf werkdagen schriftelijk gevolg aan te geven, rekening houdend met de eigen behoeften en die van de werknemer.
Art. 24	Art. 24
Cet article réalise la transposition littérale de l'article 9, alinéa 3, première phrase de la Directive (UE) 2019/1158 qui dispose que lorsque les formules souples de travail sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir aux modalités de travail de départ à la fin de la période convenue.	Dit artikel voorziet in de uitdrukkelijke omzetting van artikel 9, derde lid, eerste zin, van de Richtlijn (EU) 2019/1158, dat zegt dat wanneer de duur van de flexibele werkregeling beperkt is, de werknemers aan het einde van de overeengekomen periode het recht hebben om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.
Même si l'obligation d'occuper à nouveau les travailleurs, à l'issue d'une convention sur l'aménagement de leurs modalités de travail, comme précédemment, découle déjà d'un certain nombre de principes généraux du droit du travail et du Code civil (notamment l'art. 1134), l'article 24 confirme explicitement que le travailleur a le droit de reprendre ses modalités de travail de départ à l'issue de la formule souple de travail.	Niettegenstaande de verplichting om de werknemers na afloop van een overeenkomst over de aanpassing van hun werkpatroon opnieuw tewerk te stellen zoals daarvoor reeds voortvloeit uit een aantal algemene principes uit het arbeidsrecht en het Burgerlijk wetboek (o.m. artikel 1134), bevestigt artikel 24 expliciet dat de werknemer na afloop van de flexibele werkregeling het recht heeft om zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.
Art. 25	Art. 25
Par analogie avec l'actuel article 105, §3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, cet article prévoit que lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail en application de ce chapitre, c'est la rémunération non réduite	Naar analogie met het huidig artikel 105, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, bepaalt dit artikel dat wanneer de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk wordt beëindigd, het niet-

<p>qui doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture (art. 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), sauf si la formule souple de travail en question a été convenue pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, le salaire pour les prestations réduites peut être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture.</p>	<p>verminderde loon in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (art. 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), behoudens indien de desbetreffende flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd werd overeengekomen. In dat laatste geval mag het loon voor de verminderde prestaties in aanmerking worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.</p>
<p>Art. 26</p>	<p>Art. 26</p>
<p>Cet article prévoit une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage du droit à demander des formules souples de travail visées dans ce chapitre. Il exécute ainsi l'article 12, alinéas premier et 2 de la Directive (UE) 2019/1158. Ce régime s'inspire de la protection contre le licenciement dans le cadre, notamment, du congé de naissance et de l'interruption de carrière.</p>	<p>Dit artikel voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemers die gebruik maken van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bedoeld in dit hoofdstuk. Het geeft daarmee uitvoering aan artikel 12, lid 1 en lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Deze regeling is geïnspireerd op de ontslagbescherming in het kader van o.a. het geboorteverlof en de loopbaanonderbreking.</p>
<p>Le paragraphe 1^{er}, alinéa premier interdit à l'employeur de poser des actes tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui fait usage de son droit de demander une formule souple de travail prévu à l'article 19 du projet, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ce droit.</p>	<p>Paragraaf 1, eerste lid verbiedt de werkgever om handelingen te stellen die ertoe strekken een eenzijdig einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen zoals bedoeld in artikel 19 van het ontwerp, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht.</p>
<p>Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2 fixe la période de protection. Il détermine que cette interdiction prend cours le jour de la demande effectuée valablement et prend fin un mois après la fin de la formule souple de travail. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier qui suit le dernier jour de la période pour laquelle la formule souple de travail a été convenue et est calculé de quantième à veille de quantième.</p>	<p>Paragraaf 1, tweede lid legt de periode van bescherming vast. Het bepaalt met name dat dit verbod ingaat op de dag van de geldige aanvraag en in beginsel eindigt een maand na het einde van de flexibele werkregeling. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de laatste dag van de periode waarvoor de flexibele werkregeling is overeengekomen en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste.</p>
<p>Lorsque, après une demande valable, aucune formule souple de travail n'est cependant entamée (en raison d'un refus de l'employeur ou parce que le travailleur n'a pas accepté la contre-proposition de l'employeur, par exemple), cette interdiction prend fin, par dérogation à la règle générale, un mois après la date de début demandée par le travailleur. Ce délai</p>	<p>Wanneer er, na een geldige aanvraag, evenwel geen flexibele werkregeling wordt aangevat (bv. omwille van een weigering door de werkgever of wanneer de werknemer niet is ingegaan op het tegenvoorstel van de werkgever), dan eindigt het verbod in afwijking van de algemene regel een maand na de door de werknemer aangevraagde begindatum. Die</p>

d'un mois commence à courir le jour calendrier qui suit la date de début demandée et est calculé de quantième à veille de quantième.	termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de aangevraagde begindatum en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste.
Le paragraphe 1 ^{er} , alinéa 3 prévoit un renversement de la charge de la preuve : c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le licenciement est dû à un autre motif, qui est étranger à la demande ou à l'exercice d'une formule souple de travail. À la demande du travailleur, l'employeur doit informer le travailleur par écrit des motifs de son licenciement.	Paragraaf 1, derde lid voorziet in een omkering van de bewijslast: het is aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag is ingegeven door een andere reden, die vreemd is aan de aanvraag of uitoefening van een flexibele werkregeling. Op verzoek van de werknemer moet de werkgever de werknemer bovendien schriftelijk in kennis stellen van de redenen voor zijn ontslag.
S'il n'y a pas de motif au licenciement ou s'il n'y a pas de motif étranger à l'exercice du droit, l'employeur doit payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, et ce, le cas échéant, en sus des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail. En cas de réduction des prestations de travail en application de ce chapitre, l'article 25 du présent projet jouera également pour le calcul de cette indemnité protectrice.	Is er geen ontslagreden of is er geen reden vreemd aan de uitoefening van het recht, dan is de werkgever de werknemer een forfaitaire vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden en dit desgevallend boven op de vergoedingen verschuldigd ingeval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Ingeval van een vermindering van arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk zal artikel 25 van dit ontwerp ook spelen voor de berekening van deze beschermingsvergoeding.
Le paragraphe 2 prévoit une même protection en cas d'un congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection contre le licenciement mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période. Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période (p.ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé de naissance, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.	Paragraaf 2 voorziet in eenzelfde ontslagbescherming ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming tegen ontslag, maar waarvoor tijdens die periode voorbereiding werd getroffen (bv. het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer omwille van de aanvraag van een flexibele werkregeling, bv. door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.
CHAPITRE 6.	HOOFDSTUK 6
Modifications relatives au Code pénal social	Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek
Art. 27-32	Art. 27-32
Art. 27	Art. 27

Cet article complète le libellé de l'intitulé de la section 2 du chapitre 2 du livre 2 du Code pénal social étant donné l'insertion de nouveaux articles dans la section 2 précitée par les articles 29 et 30 du présent projet. Il prévoit également une actualisation de la terminologie actuelle de cet intitulé en tenant compte des modifications apportées à l'article 3 par le présent projet.	Dit artikel vult de formulering van het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 2 van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek aan, gelet op de invoeging van nieuwe artikelen in voornoemde afdeling 2 bij de artikelen 29 en 30 van dit ontwerp. Het voorziet ook in een actualisering van de bestaande terminologie in dit opschrift, rekening houdend met de wijzigingen die artikel 3 van dit ontwerp aanbrengt.
Art. 28	Art. 28
Cet article modifie l'article 147 du Code pénal social afin de mettre sa terminologie en concordance avec celle de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de ses arrêtés d'exécution.	Dit artikel wijzigt artikel 147 van het Sociaal Strafwetboek om de terminologie ervan in overeenstemming te brengen met die van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en haar uitvoeringsbesluiten.
Cette modification est liée aux modifications prévues dans l'article 3 du présent projet de loi (conversion du congé de maternité).	Deze wijziging hangt samen met de wijzigingen die voorzien zijn in artikel 3 van dit wetsontwerp.
La modification du Code pénal social proposée dans cet article constitue uniquement une actualisation de la terminologie de l'article 147 du Code précité.	De in dit artikel voorgestelde wijziging van het Sociaal Strafwetboek is slechts een actualisering van de terminologie van artikel 147 van het voormeld Wetboek.
Art. 29	Art. 29
Cet article insère un nouvel article 147/1 dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations relatives au congé de naissance tel que prévu par l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	Dit artikel voegt een nieuw artikel 147/1 in het Sociaal Strafwetboek in om de inbreuken te bestraffen op de verplichtingen i.v.m. het geboorteverlof zoals bepaald in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
Le nouvel article 147/1 du Code pénal social vise à punir l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues dans l'article 30 de la loi précitée du 3 juillet 1978.	De bedoeling van het nieuwe artikel 147/1 van het Sociaal Strafwetboek is om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft, of die de duur of de voorwaarden van het geboorteverlof die opgenomen zijn in artikel 30 van de voormelde wet van 3 juli 1978, niet in acht genomen heeft.
La sanction prévue est la sanction de niveau 2 dont le contenu est détaillé à l'article 101 du Code pénal social par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue	De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 2 waarvan de inhoud gedetailleerd wordt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, en dit omwille van de coherentie met het sanctieniveau dat de inbreuken bedoeld in de artikelen 147 (Moederschaps- en vaderschapsrust), 148

de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social.	(Het adoptieverlof, de afwezigheid met het oog op het verstrekken van pleegzorgen en het pleegouderverlof) en 149 (Het recht op tijdskrediet en op loopbaanonderbreking) van het Sociaal Strafwetboek bestraft.
Il est prévu que le montant de l'amende infligée sera multiplié par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.	Er wordt voorzien dat het bedrag van de opgelegde geldboete zal vermenigvuldigd worden met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers.
La sanction de niveau 2 et la multiplication de l'amende sont également prévues dans le nouvel article 148/1 que l'article 30 du présent projet propose d'insérer dans le Code pénal social.	De sanctie van niveau 2 en de vermenigvuldiging van de geldboete worden ook voorzien in het nieuwe artikel 148/1, dat artikel 30 van dit ontwerp voorstelt in het Sociaal Strafwetboek in te voegen.
Art. 30	Art. 30
Cet article insère un nouvel article 148/1 dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations concernant le nouveau régime relatif au congé d'aidant prévues dans le nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail inséré par l'article 7 du présent projet de loi	Dit artikel voegt een nieuw artikel 148/1 in het Sociaal Strafwetboek in om de inbreuken te bestraffen op de verplichtingen i.v.m. de nieuwe regeling met betrekking tot zorgverlof die is opgenomen in de nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ingevoegd bij artikel 7 van dit wetsontwerp.
Le nouvel article 148/1 du Code pénal social vise à punir l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé pour fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à un parent qui a besoin de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de soins prévues dans l'article 30bis , § 2, précité.	De bedoeling van het nieuwe artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek is om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die het verlof om het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft, of die de duur of de voorwaarden van het zorgverlof die opgenomen zijn in het voormelde artikel 30bis, § 2, niet in acht genomen heeft.
La sanction prévue est la sanction de niveau 2 dont le contenu est détaillé à l'article 101 du Code pénal social par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social	De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 2 waarvan de inhoud gedetailleerd wordt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, en dit omwille van de coherentie met het sanctieniveau dat de inbreuken bedoeld in de artikelen 147 (Moederschaps- en vaderschapsrust), 148 (Het adoptieverlof, de afwezigheid met het oog op het verstrekken van pleegzorgen en het pleegouderverlof) en 149 (Het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking) van het Sociaal Strafwetboek bestraft.

Il est prévu que le montant de l'amende infligée sera multiplié par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.	Er wordt voorzien dat het bedrag van de opgelegde geldboete zal vermenigvuldigd worden met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers.
La sanction de niveau 2 et la multiplication de l'amende sont également prévues dans le nouvel article 147/1 du Code pénal social, que l'article 29 du présent projet propose d'insérer dans le Code pénal social.	De sanctie van niveau 2 en de vermenigvuldiging van de geldboete worden ook voorzien in het nieuwe artikel 147/1 van het Sociaal Strafwetboek, dat artikel 29 van dit ontwerp voorstelt in het Sociaal Strafwetboek in te voegen.
Art. 31	Art. 31
Cet article modifie l'article 149, alinéa 1 ^{er} , du Code pénal social pour uniformiser le libellé des incriminations qu'il contient avec celui des articles 147/1 et 148/1 que les articles 29 et 30 du présent projet insèrent dans le Code pénal social.	Dit artikel wijzigt artikel 149, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek om de formulering van de strafbaarstellingen die het omvat, in overeenstemming te brengen met deze van de artikelen 147/1 en 148/1, die de artikelen 29 en 30 van dit ontwerp invoegen in het Sociaal Strafwetboek.
Pour éviter toute ambiguïté sur les comportements punissables par l'article 149 du Code précité relatif au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, il convient d'y mentionner explicitement qu'est bien punissable l'employeur, son préposé ou mandataire qui ne respecte pas la durée ou les conditions en violation à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aux arrêtés royaux pris en exécution de la loi précitée, ainsi qu'aux conventions collectives de travail d'application en cette matière.	Om elke onduidelijkheid te vermijden over de gedragingen die strafbaar zijn door artikel 149 van het voormelde Wetboek i.v.m. het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, moet er daarin uitdrukkelijk vermeld worden dat wel degelijk strafbaar is de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, met de koninklijke besluiten die ter uitvoering van voornoemde wet zijn genomen, alsmede met de terzake geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, de duur of de voorwaarden niet in acht neemt.
Art. 32	Art. 32
L'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui est la disposition de surveillance de cette loi est complété par la référence aux articles 30, §2, 30bis, § 2 de la loi précitée du 3 juillet 1978 tels qu' adaptés par ce projet de loi.	Artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de verwijzing naar de artikelen 30, § 2 en 30bis, § 2 van voormelde wet van 3 juli 1978 zoals aangepast door dit wetsontwerp.
CHAPITRE 7.	HOOFDSTUK 7.
Entrée en vigueur	Inwerkingtreding
Art. 33	Art. 33
Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi.	Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze wet.

