

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 juin 2006

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin d'octroyer aux travailleuses le droit à un congé à l'occasion de la naissance de l'enfant d'une femme avec laquelle elles sont mariées ou cohabitent

(déposée par Mme Zoé Genot)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 juni 2006

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde werkneemsters een recht op verlof toe te kennen bij de geboorte van het kind van een vrouw met wie zij zijn gehuwd of met wie zij samenwonen

(ingediend door mevrouw Zoé Genot)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi a pour but d'accorder aux femmes le droit à un congé à l'occasion de la naissance de l'enfant d'une femme à laquelle elles sont unies par les liens du mariage, de la cohabitation légale ou de fait d'au moins un an.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe vrouwen een recht op verlof toe te kennen bij de geboorte van het kind van een vrouw met wie zij gehuwd zijn, dan wel wettelijk of tenminste een jaar feitelijk samenwonen.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « 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 dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater de l'accouchement.».

Le père peut donc, à l'occasion de la naissance de son enfant, s'absenter de son travail pendant dix jours, avec maintien de sa rémunération (complète durant les trois premiers jours et pour 82% pour les sept autres jours).

Mais dans l'état actuel de la législation ce droit est exclusivement réservé au membre masculin d'un couple hétérosexuel. Notre législation est à cet égard, comme l'a lui-même souligné le Conseil national du Travail, discriminatoire à l'égard des couples dont les partenaires sont du même sexe.

Or, dans le cas d'un couple homosexuel, la femme qui met au monde l'enfant a autant besoin d'être entourée et soutenue par sa partenaire que n'importe quelle autre femme dans le cadre d'un couple hétérosexuel. Le fait que sa partenaire soit du même sexe qu'elle, n'est pas un critère pertinent pour justifier une telle différence de traitement.

Au Québec, le nouveau régime d'assurance parentale entré en vigueur le premier janvier 2006 permet à la partenaire de bénéficier du congé parental.

En France, où le mariage homosexuel n'est pas encore autorisé par la législation, la question fait également débat. Ainsi, le tribunal des affaires de la Sécurité sociale (TASS) de Nantes a rejeté le lundi 20 mars 2006 la demande d'une homosexuelle de 29 ans qui réclamait un congé paternité pour l'enfant de sa compagne, qu'elles élèvent ensemble.¹

Dans notre pays, le Code civil ne permet pas encore au partenaire d'un couple homosexuel qui ne met pas l'enfant au monde d'établir un lien de filiation direct, en

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat: «de werknemer (...) het recht [heeft] om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.».

De vader kan dus, bij de geboorte van zijn kind, gedurende tien dagen van het werk afwezig zijn, met behoud van zijn loon (het volledige loon tijdens de eerste drie dagen en 82% ervan tijdens de zeven andere dagen).

In de huidige stand van de wetgeving is dit recht echter exclusief voorbehouden voor de mannelijke helft van een heteroseksueel paar. Zoals de Nationale Arbeidsraad zelf heeft benadrukt, is onze wetgeving in dit opzicht discriminerend voor paren waarvan de partners van hetzelfde geslacht zijn.

Binnen een homoseksuele relatie heeft de vrouw die een kind ter wereld brengt echter evenveel nood aan opvang door en steun van haar partner als eender welke andere vrouw in een heteroseksuele relatie. Het feit dat beide partners van hetzelfde geslacht zijn, is geen doorslaggevend criterium om een dergelijk verschil in behandeling te rechtvaardigen.

In Québec geeft het nieuwe ouderschapsverzekeringstelsel, dat op 1 januari 2006 in werking is getreden, de vrouwelijke partner de mogelijkheid om ouderschapsverlof te nemen.

In Frankrijk, waar het homoseksuele huwelijk nog niet bij wet is toegestaan, is deze kwestie eveneens aan de orde. Het *Tribunal des affaires de la sécurité sociale* (TASS) van Nantes heeft aldus op maandag 20 maart 2006 het verzoek afgewezen van een 29-jarige homoseksuele vrouw die vaderschapsverlof eiste voor het kind van haar partner, dat zij samen opvoeden.¹

In België doet het Burgerlijk Wetboek voor een homoseksueel paar de afstamming niet rechtsreeks vaststaan van de partner die het kind niet ter wereld brengt,

¹ <http://archquo.nouvelobs.com/cgi/articles?ad=societe/20060320.OBS1086.html&host=http://permanent.nouvelobs.com/>

¹ <http://archquo.nouvelobs.com/cgi/articles?ad=societe/20060320.OBS1086.html&host=http://permanent.nouvelobs.com/>

dehors de toute procédure d'adoption. Le critère ouvrant le droit au congé parental doit donc être aménagé en conséquence.

Si les partenaires homosexuelles sont mariées, comme le leur permet dorénavant la loi, elles sont présumées, au même titre qu'un couple hétérosexuel, former une communauté de vie. Il est donc logique qu'aucune preuve de vie commune ou de lien entre ces personnes, autre que l'acte de mariage ne soit exigée.

Dans le cas de cohabitantes (qu'il s'agisse d'une cohabitation légale ou de fait), l'existence de cette cohabitation et sa durée minimale d'un an devront être prouvées par la production d'un extrait du registre de la population.

Zoé GENOT (ECOLO)

buiten de adoptieprocedure. Bijgevolg moet het criterium dat recht geeft op ouderschapsverlof, worden aangepast.

Als de homoseksuele vrouwelijke partners gehuwd zijn, zoals de wet het voortaan mogelijk maakt, worden zij zoals een heteroseksueel paar geacht een leefgemeenschap te vormen. Het is dus logisch dat geen enkel bewijs van leefgemeenschap of band tussen deze personen, anders dan de huwelijksakte, vereist is.

Zo het om (wettelijk of feitelijk) samenwonende vrouwen gaat, moet het bewijs van het bestaan van die samenwoning en de minimale duur van 1 jaar ervan worden geleverd door overlegging van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

A l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 10 août 2001, il est inséré entre les alinéas 1 et 2, un alinéa, rédigé comme suit:

« Le même droit est accordé à la travailleuse à l'occasion de la naissance de l'enfant de la femme avec laquelle elle est mariée, avec laquelle elle cohabite légalement au sens des articles 1475 à 1479 du Code civil ou avec laquelle elle cohabite effectivement. Dans ces deux derniers cas, la cohabitation doit être effective depuis au moins un an et est établie par la production d'un extrait du registre de la population. ».

18 mai 2006

Zoé GENOT (ECOLO)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt tussen het eerste en het tweede lid het hiernavolgende lid ingevoegd:

« Hetzelfde recht wordt toegekend aan de werkneemster ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de vrouw met wie zij gehuwd is, met wie zij wettelijk samenwoont in de zin van de artikelen 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek of met wie zij daadwerkelijk samenwoont. In deze laatste twee gevallen moet de samenwoning tenminste een jaar voordien daadwerkelijk zijn begonnen en wordt die samenwoning bewezen door overlegging van een uittreksel uit het bevolkingsregister. ».

18 mei 2006

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Titre Ier. Les contrats de travail en général

Chapitre III. Suspension de l'exécution du contrat

Art. 30

[§ 1^{er}]. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas [de comparution en justice].

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

[§ 2. 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 dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Titre Ier. Les contrats de travail en général

Chapitre III. Suspension de l'exécution du contrat

Art. 30

[§ 1^{er}]. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas [de comparution en justice].

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

[§ 2. 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 dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Le même droit est accordé à la travailleuse à l'occasion de la naissance de l'enfant de la femme avec laquelle elle est mariée, avec laquelle elle cohabite légalement au sens des articles 1475 à 1479 du Code civil ou avec laquelle elle cohabite effectivement. Dans ces deux derniers cas, la cohabitation doit être effective depuis au moins un an et est établie par la production d'un extrait du registre de la population.

BASISTEKST**Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten****Titel I. De arbeidsovereenkomsten in het algemeen****Hoofdstuk III. Schorsing van de uitvoering van de
overeenkomst****Art. 30**

[§ 1]. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van [verschijning voor het gerecht].

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

[§ 2. 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 tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten****Titel I. De arbeidsovereenkomsten in het algemeen****Hoofdstuk III. Schorsing van de uitvoering van de
overeenkomst****Art. 30**

[§ 1]. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van [verschijning voor het gerecht].

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

[§ 2. 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 tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Hetzelfde recht wordt toegekend aan de werknemster ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de vrouw met wie zij gehuwd is, met wie zij wettelijk samenwoont in de zin van de artikelen 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek of met wie zij daadwerkelijk samenwoont. In deze laatste twee gevallen moet de samenwoning tenminste een jaar voordien daadwerkelijk zijn begonnen en wordt die samenwoning bewezen door overlegging van een uittreksel uit het bevolkingsregister.¹

¹ Art. 2

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

[[§ 3]. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au [§ 2] pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.]

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

[[§ 3]. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au [§ 2] pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.]

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.]

[[§ 3]. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in [§ 2] bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.]

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.]

[[§ 3]. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in [§ 2] bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.]