

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juin 2013

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la législation en ce qui concerne
la protection contre le licenciement dans le
cadre du congé de paternité**

(déposée par
Mme Miranda Van Eetvelde et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juni 2013

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van wetgeving wat de
ontslagbescherming in het kader van het
vaderschapsverlof betreft**

(ingediend door
mevrouw Miranda Van Eetvelde c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à offrir une protection complète contre le licenciement en cas de congé de paternité. Ainsi, la protection contre le licenciement débutera au moment de l'avertissement écrit et prendra fin un mois après la fin dudit congé. En prévoyant la même protection que celle qui prévaut en cas de congé de maternité, on assurera également une plus grande cohérence entre les différents régimes de congé.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe in een volwaardige ontslagbescherming te voorzien in het kader van het vaderschapsverlof. Hierdoor vangt de ontslagbescherming aan op het moment van schriftelijke kennisgeving en eindigt deze één maand na het einde van het verlof. Door de bescherming op het niveau van het moederschapsverlof te brengen, zal eveneens een grotere consistentie ontstaan tussen de verschillende verlofstelsels.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

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
courriel : publications@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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les différents régimes de congé, comme le congé de maternité ou le congé parental, sont assortis d'une protection complète contre le licenciement. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de maternité ou au congé parental pendant une période qui débute au moment de l'avertissement à l'employeur et qui prend fin, respectivement, un et trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de maternité ou de ce congé parental.

Cette protection contre le licenciement contraste très nettement avec celle, plus limitée, prévue dans le cadre du congé de paternité. Bien que l'article 16 de la directive européenne 2006/54/CE stipule que les États membres disposant d'un système de congé de paternité doivent prévoir une protection spéciale contre le licenciement, il n'y a pas eu de telle protection dans notre pays avant juillet 2011. Il a été tenté, par la voie d'une initiative parlementaire, de satisfaire à cette obligation européenne, ce qui, après diverses modifications, a débouché sur le projet de loi du 7 avril 2011, qui prévoyait une protection partielle contre le licenciement. L'employeur ne pouvait plus, désormais, faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur faisant usage de son droit au congé de paternité pendant une période débutant au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et prenant fin trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité. Étant donné que les dix jours de congé de paternité peuvent être pris durant une période allant jusqu'à quatre mois après le jour de l'accouchement, l'employé ne jouit pas d'une protection complète contre le licenciement. Même si l'avertissement écrit s'effectue le jour de l'accouchement, l'employé ne sera pas protégé contre le licenciement durant toute la période du congé de paternité. Si l'avertissement est envoyé avant l'accouchement, cette période non protégée est même encore plus longue.

Il existe donc un manque de cohérence manifeste entre les différents régimes de congé. Le fait qu'en 2011, on ait bel et bien prévu une protection complète contre le licenciement dans le cas du congé de maternité transformé en congé de paternité, par analogie avec la protection prévue dans le cadre du congé de maternité et du congé parental, illustre bien cette inégalité.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In het kader van de verschillende verlofstelsels, zoals het moederschap — of ouderschapsverlof, is voorzien in een volwaardige ontslagbescherming. De werkgever kan geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op moederschap- of ouderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van kennisgeving aan de werkgever en die eindigt respectievelijk één en drie maanden na die kennisgeving, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van dat moederschap- of ouderschapsverlof.

Deze ontslagbescherming staat in schril contrast met de beperktere ontslagbescherming in het kader van het vaderschapsverlof. Hoewel artikel 16 van Europese Richtlijn 2006/54/EG stelt dat lidstaten die een stelsel van vaderschapsverlof kennen, moeten voorzien in een specifieke ontslagbescherming, was deze in ons land tot juli 2011 onbestaande. Via parlementair initiatief werd gepoogd tegemoet te komen aan deze Europese verplichting, wat na diverse amenderingen resulteerde in het wetsontwerp van 7 april 2011, dat voorzag in een beperkte ontslagbescherming. Voortaan kon de werkgever geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op vaderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van kennisgeving aan de werkgever en die eindigt drie maanden na die kennisgeving, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het vaderschapsverlof. Aangezien de tien dagen vaderschapsverlof kunnen worden opgenomen tot vier maanden na de dag van de bevalling, beschikt de werknemer niet over een volwaardige ontslagbescherming. Zelfs indien de schriftelijke kennisgeving gebeurt op de dag van de bevalling, zal de werknemer sowieso niet gedurende de volledige periode van het vaderschapsverlof beschermd zijn tegen ontslag. Indien men de kennisgeving doet voor de bevalling, zal deze onbeschermd periode zelfs nog langer zijn.

Dit toont aan dat er een duidelijk gebrek aan consistentie bestaat tussen de verschillende verlofstelsels. Illustratief voor deze ongelijkheid is het feit dat voor het moederschapverlof dat in vaderschapsverlof wordt omgezet, in 2011 wel in een volwaardige ontslagbescherming werd voorzien, naar analogie van die van het moederschap- en ouderschapsverlof.

Nous estimons par conséquent qu'une protection complète contre le licenciement s'impose pour chaque régime de congé, de même qu'une plus grande cohérence entre ces régimes. C'est pourquoi nous prévoyons, pour le congé de paternité, une période de protection équivalente à celle prévue dans le cadre du congé de maternité, à savoir une protection qui commence à partir de l'avertissement écrit et qui se termine un mois après la fin du congé.

Nous sommes conscients qu'une révision globale des différents régimes de congé s'impose. Toutefois, dans l'attente d'une telle réforme, ces travailleurs méritent une protection à part entière contre le licenciement, tout comme les autres travailleurs qui font usage de leur droit à différents types de congés.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

La modification de l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail vise à mettre en concordance la protection contre le licenciement dans le cadre du congé de paternité avec celle prévue dans le cadre du congé de maternité. De ce fait, la période de protection prend cours au moment de l'avertissement écrit et se termine un mois après la fin du congé.

Art. 3

La modification de l'article 25*quinquies*, § 4, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure vise à instaurer la même protection contre le licenciement dans le cadre du congé de paternité que celle prévue à l'article 30, § 4, modifié de la loi la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

De indieners van dit voorstel zijn bijgevolg van oordeel dat een volwaardige ontslagbescherming voor elk verlofstelsel zich opdringt, evenals een grotere consistentie tussen deze stelsels onderling. Daarom voorzien de indieners van dit voorstel voor het vaderschapsverlof in een beschermingsperiode gelijkwaardig aan deze in het kader van moederschapsverlof. Er wordt voorzien in een bescherming die ingaat vanaf het moment van schriftelijke kennisgeving tot één maand na het einde van het verlof.

De indieners zijn zich er van bewust dat een globale herziening van de verschillende verlofstelsels zich opdringt. Niettemin verdienen deze werknemers, net zoals andere werknemers die gebruik maken van hun recht op verschillende vormen van verlof, een volwaardige ontslagbescherming in afwachting van deze globale hervorming.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

De wijziging van artikel 30, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten beoogt de ontslagbescherming in het kader van het vaderschapsverlof in overeenstemming te brengen met die in het kader van het moederschapsverlof. Hierdoor vangt de ontslagbescherming aan op het moment van schriftelijke kennisgeving en eindigt deze één maand na het einde van het verlof.

Art. 3

De wijziging van artikel 25*quinquies*, § 4 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, beoogt eenzelfde ontslagbescherming in het kader van het vaderschapsverlof als bepaald in het gewijzigde artikel 30, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Miranda VAN EETVELDE (N-VA)
Siegfried BRACKE (N-VA)
Zuhal DEMIR (N-VA)
Bert MAERTENS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)

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

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

Art. 2

Dans l'article 30, § 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots *“trois mois après cet avertissement”* sont remplacés par les mots *“un mois après la fin du congé de paternité”*.

Art. 3

Dans l'article 25^{quiquies}, § 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, les mots *“trois mois après cet avertissement”* sont remplacés par les mots *“un mois après la fin du congé de paternité”*.

30 mai 2013

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 30, § 4, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden de woorden *“drie maanden na die kennisgeving”* vervangen door de woorden *“één maand na het einde van het vaderschapsverlof”*.

Art. 3

In artikel 25^{quiquies}, § 4, eerste lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, worden de woorden *“drie maanden na die kennisgeving”* vervangen door de woorden *“één maand na het einde van het vaderschapsverlof”*.

30 mei 2013

Miranda VAN EETVELDE (N-VA)
Siegfried BRACKE (N-VA)
Zuhal DEMIR (N-VA)
Bert MAERTENS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)