

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

11 oktober 2017

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet
van 16 maart 1971, teneinde
moederschapsgelateerde ontslagen
tegen te gaan**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

11 octobre 2017

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 16 mars 1971
sur le travail visant à lutter
contre les licenciements
liés à la maternité**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de regels ter bescherming tegen moederschapsgelateerde ontslagen doeltreffender te maken. Het is de bedoeling dat de rechter de mogelijkheid krijgt de beschermingsvergoeding te verhogen wanneer de werkgever niet spontaan zijn verplichting is nagekomen om de wegens haar moederschap ontslagen werkneemster een beschermingsvergoeding uit te betalen.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi entend rendre le dispositif de protection face aux licenciements liés à la maternité plus efficace afin de permettre au juge de majorer l'indemnité de protection lorsque l'employeur n'a pas exécuté spontanément son obligation de payer une indemnité de protection à la travailleuse licenciée en raison de la maternité.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Vaststelling

Op 30 mei 2017 heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een persbericht gepubliceerd in verband met de meldingen die het over discriminaties op grond van geslacht en/of gender heeft ontvangen.

In dat persbericht¹ wordt het volgende gesteld: “Het totaal aantal meldingen nam in 2016 opnieuw toe (+18 % ten opzichte van 2015). Binnen de meldingen steeg vooral het aantal klachten (+49 %) in belangrijke mate. Een grote meerderheid van de meldingen zijn afkomstig van vrouwen (59 %) en hebben betrekking op werkgerelateerde discriminatie.

De cijfers leren ons dat de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt kwetsbaar blijft.”. Het aantal zwangerschapsgerelateerde ontslagen blijft immers nog veel te hoog.

2. Huidige stand van de wetgeving

Artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt het volgende:

“Behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, mag een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar 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, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.”.

¹ http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/pb_genderdiscriminatie_30.05.2017.pdf.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Le constat

Le 30 mai 2017, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié un communiqué de presse relatif aux signalements reçus en matière de discriminations fondées sur le sexe et/ou le genre.

Selon ce communiqué¹, le nombre total de signalements a, à nouveau, augmenté en 2016 (+18 % par rapport à 2015). Ce sont surtout les plaintes qui ont augmenté significativement (+49 %). La grande majorité des signalements ont été introduits par des femmes (59 %) et concernent la discrimination liée à l'emploi.

Ainsi, les chiffres démontrent que la position de la femme sur le marché du travail reste vulnérable: les licenciements liés à l'état de grossesse sont encore beaucoup trop nombreux.

2. L'état actuel de la législation

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose:

“Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il 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 de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande de la travailleuse, 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 payera 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.”.

¹ http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/cp_discrimination_de_genre30.05.2017.pdf.

3. Onvoldoende doelmatige bescherming *ab initio*

In de praktijk lijkt de thans vigerende tekst de vrouwen die wegens hun zwangerschap het slachtoffer zijn van een ontslag, onvoldoende te beschermen. Bij een zwangerschapsgerelateerd ontslag betaalt de werkgever doorgaans immers niet spontaan de beschermingsvergoeding.

In het beste geval talmt hij tot er een eis tot genoegdoening komt van de werkneemster (zo nodig via haar vakbond of via een advocaat). Vaak echter rekent hij erop dat de werkneemster ervan afziet een rechtsgeding in te stellen (dat doorgaans ten minste een jaar duurt), of dat ze in de loop van de procedure afhaakt. In het uiterste geval wacht hij totdat ten gunste van de werkneemster een vonnis wordt uitgesproken dat hem veroordeelt tot de betaling in kwestie. Dat is vanzelfsprekend niet in het belang van de beschermde werkneemster, die op haar kosten een rechtsgeding moet instellen (waarin ze ook energie moet stoppen), teneinde een vergoeding te verkrijgen waarop zij recht heeft.

4. Doel van het wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel beoogt de vigerende regels doeltreffender te maken en aldus het moederschap beter te beschermen. Momenteel worden de werkgevers er in generlei opzicht toe aangezet om spontaan de verplichting na te leven die wordt opgelegd bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Wanneer zij geduldig wachten totdat de werkneemster ervan afziet een rechtsgeding in te stellen of totdat zij in de loop van een procedure afhaakt, riskeren zij immers geen enkele sanctie. Onder voorbehoud van de wettelijke en gerechtelijke intresten zal het bedrag van de vergoeding die het resultaat is van een rechtsprocedure immers niet verschillen van het bedrag dat oorspronkelijk verschuldigd was.

Aldus strekt dit wetsvoorstel ertoe het bovenvermelde artikel 40 te wijzigen om in de volgende regeling te voorzien.

Voor een werkgever die een werkneemster wegens haar zwangerschap/moederschap tijdens de beschermingsperiode ontslaat en die spontaan (dat wil zeggen zonder dat de werkneemster een rechtsgeding instelt) binnen een maand na de verbreking van de arbeidsovereenkomst de beschermingsvergoeding betaalt, verandert er niets. Deze werkgever zal een forfaitaire beschermingsvergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. Er wordt gepreciseerd dat voor de werkgever de betaling van die vergoeding erop

3. Le manque d'effectivité de la protection en amont

Dans la pratique, le texte actuellement en vigueur ne semble pas suffisamment protecteur pour les femmes victimes d'un licenciement en raison de leur état de grossesse. En effet, en cas de licenciement lié à l'état de grossesse, l'employeur ne paie généralement pas l'indemnité de protection spontanément.

Dans le meilleur des cas, il attend une réclamation de la travailleuse (le cas échéant, par le biais de son syndicat ou d'un avocat) mais, dans de nombreux cas, il attend que la travailleuse renonce à introduire une procédure en justice, qu'elle s'essouffle au cours de celle-ci (qui dure généralement au moins une année) ou que la travailleuse obtienne un jugement le condamnant audit paiement. Cela n'est évidemment pas dans l'intérêt de la travailleuse protégée qui doit introduire une procédure, à ses frais (et à son énergie), pour obtenir une indemnité à laquelle elle a droit.

4. Objet de la proposition de loi

La présente proposition de loi entend rendre le dispositif actuel plus efficace et renforcer ainsi la protection de la maternité. Actuellement, les employeurs n'ont aucun incitant à respecter spontanément l'obligation imposée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dans la mesure où, lorsqu'ils attendent patiemment que la travailleuse renonce à intenter une procédure ou s'essouffle au cours d'une procédure, ils n'encourent alors aucune sanction. Sous réserve des intérêts légaux et judiciaires, le montant de l'indemnité ne sera en effet pas différent de celui initialement dû à l'issue d'une procédure en justice.

Ainsi, la présente proposition de loi entend modifier l'article 40 précité afin de prévoir le mécanisme suivant.

Pour l'employeur qui licencie une travailleuse en raison de son état de grossesse/de sa maternité durant la période de protection et qui paie spontanément (c'est-à-dire sans que la travailleuse introduise une procédure en justice) dans le mois de la rupture, l'indemnité de protection, rien ne change. Cet employeur paiera une indemnité de protection forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois. Il est précisé que le fait de payer cette indemnité vaut renonciation pour l'employeur à introduire une action en justice pour contester le

neerkomt dat hij ervan afziet een rechtsvordering in te stellen om de gegrondheid van de betaling van die vergoeding te betwisten. Al evenmin zou de werkneemster mogen proberen om via een rechtsprocedure méér te verkrijgen dan zes maanden beschermingsvergoeding.

Daarentegen zal een werkgever die niet spontaan binnen een maand na de verbreking van de arbeidsovereenkomst de beschermingsvergoeding betaalt en die door de rechter tot betaling ervan wordt veroordeeld, een beschermingsvergoeding moeten betalen ten belope van het bedrag waarover de rechter naargelang van de bijzondere omstandigheden van het voorliggende geval zal hebben beslist. Dat bedrag varieert tussen het brutoloon voor ten minste zes en ten hoogste twaalf maanden.

Dienaangaande moet de rechter de mate waarin er een verband bestaat tussen het ontslag en het moederschap, als criterium hanteren. Hoe nauwer het verband, hoe hoger de sanctie dient te zijn. Om dat verband te beoordelen, zullen bijvoorbeeld de volgende aspecten in aanmerking kunnen worden genomen:

- het volledig ontbreken van economische motieven (“er de voorkeur aan te geven” een zwangere werkneemster te ontslaan rekening houdend met haar toekomstige afwezigheid in het kader van een herstructurering, is immers iets anders dan haar uitsluitend wegens haar zwangerschap te ontslaan zonder dat ook maar enig economisch motief in het spel is);

- de voorbeeldigheid van de betrokken werkneemster (zo zal bijvoorbeeld een zwaardere sanctie moeten worden opgelegd voor het ontslag van een werkneemster die alleen gunstige evaluaties heeft gekregen en die vervolgens wordt ontslagen nadat zij haar zwangerschap heeft aangekondigd);

- het gegeven dat het ontslag werd voorafgegaan door feiten die kunnen aantonen dat de zwangerschap van de werkneemster de werkgever “stoorde” (bijvoorbeeld: op de werkneemster werd druk uitgeoefend in verband met haar afwezigheden, haar entourage op het werk was haar gedurende haar zwangerschap vijandig gezind (ze kreeg tijdens haar zwangerschap ongepaste opmerkingen enzovoort)).

bien-fondé du paiement de ladite indemnité. De même, la travailleuse ne pourrait tenter d’obtenir plus que 6 mois d’indemnité de protection en recourant à une procédure judiciaire.

Par contre, l’employeur qui n’aura pas payé spontanément l’indemnité de protection dans le mois de la rupture et qui y sera condamné par le juge paiera une indemnité de protection dont le montant sera décidé par le juge dans une fourchette se situant entre six mois minimum et douze mois maximum de rémunération brute en fonction des circonstances de l’espèce.

Dans ce cadre, le critère que le juge doit appliquer est l’intensité du lien entre le licenciement et la maternité. Plus le lien est étroit, plus la sanction doit être élevée; À titre exemplatif, pourront être pris en compte afin d’apprécier ledit lien:

- l’absence totale de motifs économiques (il est en effet différent de “préférer” licencier une travailleuse enceinte tenant compte de son absence future dans le cadre d’une restructuration plutôt que de la licencier exclusivement en raison de sa grossesse, en l’absence de tout motif économique);

- l’exemplarité de la travailleuse concernée (par exemple, il y aura lieu de sanctionner plus lourdement le licenciement d’une travailleuse qui n’a obtenu que des évaluations positives puis fait l’objet d’un licenciement suite à l’annonce de sa grossesse);

- le fait que le licenciement ait été précédé de faits de nature à démontrer que l’employeur était “indisposé” par la maternité de la travailleuse (par exemple, le fait qu’une pression ait été exercée sur la travailleuse en ce qui concerne ses absences, le fait que l’environnement durant sa grossesse ait été hostile (par exemple, qu’elle ait fait l’objet de remarques inappropriées durant sa grossesse,...)).

Aldus zal een werkgever die zijn verplichtingen niet spontaan is nagekomen, het risico lopen een zwaardere sanctie opgelegd te krijgen. Desalniettemin zou de rechter, gelet op de bijzondere omstandigheden van het hem voorgelegde geval, de vergoeding tot zes maanden kunnen beperken, wat overeenstemt met het geval waarin de werkgever zijn verplichting wel spontaan nakomt.

Ainsi, l'employeur qui n'aura pas honoré ses obligations légales spontanément prendra le risque d'être plus lourdement sanctionné. Toutefois, le juge pourrait, au regard des circonstances de l'espèce, limiter l'indemnité à six mois comme dans l'hypothèse où l'employeur s'exécute spontanément.

Catherine FONCK (cdH)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het laatst gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“Een werkgever die spontaan de in het derde lid bedoelde forfaitaire vergoeding betaalt, ziet ervan af een rechtsprocedure in te stellen betreffende de gegrondheid van die betaling, en de werkneemster die de betaling aanvaardt, ziet er *mutatis mutandis* van af een dergelijke vordering in te stellen.

Wanneer de werkgever de in het derde lid bedoelde vergoeding niet betaalt binnen een termijn van één maand na de verbreking van de arbeidsovereenkomst en de werkneemster bij de arbeidsrechtbank een geding instelt na afloop waarvan de werkgever tot betaling van de desbetreffende vergoeding wordt veroordeeld, kan de rechter, naargelang van de bijzondere omstandigheden van het voorliggende geval, de werkgever veroordelen tot betaling van een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor ten minste zes en ten hoogste twaalf maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werkneemster verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.”.

19 juli 2017

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, est complété par les deux alinéas suivants:

“L'employeur qui paie spontanément l'indemnité forfaitaire dont question à l'alinéa 3 renonce à introduire une procédure en justice en ce qui concerne le bien-fondé de ce paiement et la travailleuse qui l'accepte renonce à introduire une telle action dans la même mesure.

Lorsque l'employeur ne paie pas l'indemnité dont question à l'alinéa 3 dans un délai d'un mois après la rupture du contrat de travail et que la travailleuse intente une procédure devant le tribunal du travail à l'issue de laquelle l'employeur est condamné à payer ladite indemnité, le juge peut condamner l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois minimum à douze mois maximum en fonction des circonstances de l'espèce, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.”.

19 juillet 2017

Catherine FONCK (cdH)