

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 november 2018

WETSONTWERP

**houdende diverse
arbeidsbepalingen**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 54 **3347/ (2018/2019):**
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 novembre 2018

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
relatives au travail**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 54 **3347/ (2018/2019):**
001: Projet de loi.

Nr. 1 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 20

Na artikel 20, een hoofdstuk 8 invoegen, dat de artikelen 21 tot 23 bevat, luidende:

“Hoofdstuk 8. Wijziging politiek verlof voor werknemers uit de privésector”

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Stéphanie THORON (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 1 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 20

Après l'article 20, insérer un chapitre 8, contenant les articles 21 à 23, rédigés comme suit:

“Chapitre 8. Modification du conge politique pour les travailleurs du secteur privé”

Nr. 2 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 21

In het voornoemde hoofdstuk 8, een artikel 21 invoegen, luidende:

“Art. 21. In artikel 1 van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, worden tussen het tweede en het derde lid twee leden ingevoegd, luidende:

“Voor de toepassing van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan, wordt onder “bijzonder comité voor de sociale dienst” verstaan, het comité als bedoeld in hoofdstuk 6 van titel 1 van deel 2 van het Vlaams decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Voor de toepassing van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan, worden gelijkgesteld:

— met voorzitter van een bureau van een districtsraad, de “districtsburgermeester”, zoals bedoeld in het Vlaams decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;

— met lid van een bureau van een districtsraad, de “districtsschepenen”, zoals bedoeld in het Vlaams decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.”

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Stéphanie THORON (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 2 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 21

Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 21, rédigé comme suit:

“Art. 21. Dans l'article 1^{er} de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3:

“Pour l'application de cette loi et ses arrêtés d'exécution, on entend par “comité spécial du service social”, le comité visé au chapitre 6 du titre 1^{er} de la partie 2 du décret flamand du 22 décembre 2017 sur l'administration locale.

Pour l'application de cette loi et ses arrêtés d'exécution, sont assimilés:

— au président d'un bureau de conseil de district, le “bourgmestre de district”, visé dans le décret flamand du 22 décembre 2017 sur l'administration locale;

— au membre d'un bureau de conseil de district, “l'échevin de district”, visé dans le décret flamand du 22 décembre 2017 sur l'administration locale.”

Nr. 3 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 22

In het voornoemde hoofdstuk 8, een artikel 22 invoegen, luidende:

“Art. 22. In artikel 2, § 1 van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, gewijzigd bij de wet van 4 mei 1999, de wet van 23 maart 2001 en de wet van 27 maart 2006, worden de woorden “een bijzonder comité voor de sociale dienst,” ingevoegd tussen de woorden “een raad voor maatschappelijk welzijn,” en de woorden “van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap”. ”

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Stéphanie THORON (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 3 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 22

Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 22, rédigé comme suit:

“Art. 22. Dans l’article 2, § 1^{er} de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l’exercice d’un mandat politique, modifié par la loi du 4 mai 1999, la loi du 23 mars 2001 et la loi du 27 mars 2006, sont insérés les mots “d’un comité spécial du service social,” entre les mots “d’un conseil de l’aide sociale,” et les mots “du Parlement de la Communauté germanophone”. ”

Nr. 4 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 23

In het voornoemde hoofdstuk 8, een artikel 23 invoegen, luidende:

“Art. 23. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019.”

VERANTWOORDING

Dit amendement wijzigt de wet die het recht op politiek verlof regelt voor werknemers uit de privésector. De betrokken wijzigingen vloeien voort uit het nieuwe Vlaamse decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 (B.S. 15 februari 2018) en hebben, rekening gehouden met het toepassingsgebied van de wet van 19 juli 1976, enkel gevolgen voor werknemers uit de privésector die een politiek ambt uitoefenen binnen een Vlaamse gemeente (met uitzondering van de 6 Vlaamse randgemeenten en Voeren).

Het politiek verlof geeft aan werknemers de mogelijkheid om van het werk afwezig te zijn om een politiek ambt uit te oefenen.

Voor werknemers uit de privésector wordt het politiek verlof geregeld door de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat en een aantal uitvoeringsbesluiten, zoals onder meer het koninklijk besluit van 28 december 1976 betreffende de duur en de voorwaarden van gebruikmaking van het verlof, verleend bij de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat en het koninklijk besluit van 5 april 2001 tot uitvoering van artikel 4bis, §§ 1 en 2, van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

Op basis van die regelgeving hebben werknemers die lid zijn van onder meer een provincieraad, een districtsraad, een gemeenteraad, een raad voor maatschappelijk welzijn, of die het ambt bekleden van voorzitter van een van die instellingen of lid zijn van hun uitvoerend college, recht op een politiek verlof om hun mandaat of ambt uit te oefenen.

N° 4 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 23

Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 23, rédigé comme suit:

“Art. 23. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.”

JUSTIFICATION

Cet amendement modifie la loi qui règle le congé politique pour les travailleurs du secteur privé. Ces modifications résultent du nouveau décret flamand sur l'administration locale du 17 décembre 2017 (M.B. 15 février 2018) et ont, vu du champ d'application de la loi du 19 juillet 1976, seulement des conséquences pour les travailleurs du secteur privé qui exercent un mandat politique dans une commune flamande (à l'exception des 6 communes de la périphérie et des Fourons).

Le congé politique donne aux travailleurs la possibilité de s'absenter de leur travail pour exercer un mandat politique.

Pour les travailleurs du secteur privé, ce congé politique est réglementé par la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique et par un certain nombre d'arrêtés d'exécution, tels que, entre autres, l'arrêté royal du 28 décembre 1976 relatif à la durée et aux conditions d'utilisation du congé accordé par la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique et l'arrêté royal du 5 avril 2001 exécutant l'article 4bis, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

Sur la base de cette réglementation, les travailleurs qui sont membres, en autres, d'un conseil provincial, d'un conseil de district, d'un conseil communal, d'un conseil de l'aide sociale, ou qui exercent la fonction de président d'une de ces institutions ou de membre de leur collège exécutif ont droit à un congé politique afin de remplir leur mandat ou fonction.

Ingevolge het Vlaams decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, dringt is nu een wijziging van die regelgeving noodzakelijk.

Het betrokken decreet bepaalt namelijk binnen de Vlaamse gemeenten (met uitzondering van de 6 Vlaamse randgemeenten en Voeren) vanaf 1 januari 2019 in de verplichte oprichting van een bijzonder comité voor de sociale dienst (in de schoot van de raad voor maatschappelijk welzijn). Dit comité zal onder meer bevoegd zijn voor de beslissingen over de toekenning van individuele steun op het vlak van maatschappelijke dienstverlening en maatschappelijke integratie.

Van belang nu is dat van dit bijzonder comité naast raadsleden, ook externen deel zullen kunnen uitmaken. Voor de laatstgenoemden bestaat er, in tegenstelling tot de raadsleden, geen recht op politiek verlof in het kader van de wet van 19 juli 1976.

Dit amendement stelt een oplossing voor voor deze lacune door voor de betrokken niet-raadsleden een rechtsbasis met betrekking tot het politiek verlof te bepalen in de wet. Dit gebeurt via een aanpassing van artikel 2 van de betrokken wet.

De concrete nadere regels van dit politiek verlof, met name de aanwijzing van het maximum aantal werkdagen of gedeelten van werkdagen per maand, zullen vervolgens worden vastgesteld via een aanpassing van het hoger aangehaalde koninklijk besluit van 28 december 1976.

Naast de hiervoor toegelichte aanpassing, verduidelijkt dit amendement ook een en ander in verband met de door de wet van 19 juli 1976 en de uitvoeringsbesluiten ervan gebruikte terminologie met betrekking tot de districtsbesturen.

De wet van 19 juli 1976 en de uitvoeringsbesluiten ervan spreken met betrekking tot de uitvoerende organen binnen de districten van "voorzitter van een bureau van een districtsraad" en "lid van een bureau van een districtsraad".

Het Vlaams decreet over het lokaal bestuur hanteert in dat verband een andere terminologie. Zo wordt de voorzitter van een bureau van een districtsraad daar de "districtsburgermeester" genoemd en zijn de leden van een bureau van een districtsraad "districtsschepenen".

Suite au décret flamand du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, une modification de la réglementation s'impose à présent.

Le décret concerné prévoit principalement dans les communes flamandes (à l'exception des 6 communes de la périphérie et des Fourons) l'institution obligatoire, à partir du 1^{er} janvier 2019, d'un comité spécial du service social (dans le giron du Conseil de l'aide sociale). Ce comité sera entre autres compétent pour les décisions concernant l'attribution des aides individuelles sur le plan des services sociaux et de l'intégration sociale.

Il est important maintenant qu'outre les membres du conseil, des non-membres du conseil puissent aussi faire partie de ce comité spécial. Pour ces derniers, contrairement aux membres du conseil, il n'existe pas de droit au congé politique dans le cadre de la loi du 19 juillet 1976.

Le présent amendement apporte une solution à cette lacune en prévoyant dans la loi une base légale pour le congé politique pour les non-membres concernés. Cela se fait via une adaptation de l'article 2 de la loi en question.

Les modalités concrètes de ce congé politique, à savoir la détermination du nombre maximal de jours de travail ou de parties de jours de travail par mois, seront ensuite déterminées par le biais d'une adaptation de l'arrêté royal du 28 décembre 1976 susvisé.

En plus de l'adaptation décrite ci-dessus, cet amendement introduit également un certain nombre de modifications purement terminologiques dans la loi du 19 juillet 1976 et ses arrêtés d'exécution concernant les administrations de district.

La loi du 19 juillet 1976 et ses arrêtés d'exécution parlent, en ce qui concerne les organes exécutifs au sein des districts, de "président d'un bureau de conseil de district" et de "membre d'un bureau de conseil de district".

Le décret flamand sur l'administration locale utilise une terminologie différente à ce sujet. Ainsi, le président d'un bureau de conseil de district est appelé le "bourgmestre de district" et les membres d'un bureau de conseil de district sont appelés les "échevins de district".

Om hier verwarring te vermijden bepaalt dit amendement nu dat de betrokken terminologie uit het Vlaams decreet lokaal bestuur wordt gelijkgesteld met de overeenstemmende terminologie die wordt gebruikt door de wet van 19 juli 1976 en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Stéphanie THORON (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

Afin d'éviter toute confusion dans ce cadre, le présent amendement prévoit que la terminologie en question du décret flamand sur l'administration locale est assimilée à la terminologie correspondante qui est utilisée par la loi du 19 juillet 1976 et ses arrêtés d'exécution.

Nr. 5 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 7

Een bepaling onder 1°/1 invoegen, luidende:

“1°/1. In het vijfde lid wordt de zin “Voor de projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, verduidelijkt hij de opdrachten van de Nationale Arbeidsraad en van de experts die hem bijstaan in het kader van de indiening, de selectie en de evaluatie van de projecten.” ingevoegd tussen de woorden “de ingediende projecten.” en “Hij bepaalt tevens”. ”

VERANTWOORDING

Als antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in het advies Nr. 63 766, verbetert deze toevoeging de wettelijke basis op grond waarvan de Nationale Arbeidsraad alle nodige opdrachten kan uitvoeren met betrekking tot de projecten.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
 Stéphanie THORON (MR)
 Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 5 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 7

Insérer un 1°/1, rédigé comme suit:

“1°/1. Dans l’alinéa 5, la phrase: “Pour les projets destinés à la prévention du burn-out et à l’organisation du travail tournée vers l’avenir, il précise les tâches du Conseil national du Travail et des experts qui l’assistent dans le cadre de l’introduction, la sélection et l’évaluation des projets.” est insérée entre les mots “des projets introduits.” et “Il détermine également”. ”

JUSTIFICATION

En réponse aux remarques du Conseil d’État contenues dans l’avis Nr. 63 766, cet ajout améliore la base légale permettant au Conseil national du travail de réaliser toutes les tâches utiles pour la mise en œuvre des projets.

Nr. 6 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**Art. 7/1 (*nieuw*)**Een artikel 7/1 invoegen, luidende:**

“Art. 7/1. In artikel 7, § 1, derde lid, punt ze) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij wet van 30 december 2009, worden de woorden “en van de projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie” ingevoegd tussen de woorden “van de risicogroepen” en “,die gefinancierd worden”.”

VERANTWOORDING

Als antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in het advies Nr. 63 766, verbetert deze toevoeging de wettelijke basis op grond waarvan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de uitbetaling kan verzekeren van de subsidies voor de projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, die gefinancierd worden aan de hand van de opbrengst van de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor de risicogroepen op basis van artikel 191, § 3 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
 Stéphanie THORON (MR)
 Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 6 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**Art. 7/1 (*nouveau*)**Insérer un article 7/1 rédigé comme suit:**

“Art. 7/1. Dans l’article 7, § 1^{er}, alinéa 3, point ze) de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 30 décembre 2009, les mots “et le paiement des projets destinés à la prévention du burn-out et à l’organisation du travail tournée vers l’avenir” sont insérés entre les mots “groupes à risque” et “, qui sont financés”.”

JUSTIFICATION

En réponse aux remarques du Conseil d’État contenues dans l’avis Nr. 63 766, cet ajout améliore la base légale permettant à l’Office national de l’emploi d’assurer le paiement des subventions des projets destinés à la prévention du burn-out et à l’organisation du travail tournée vers l’avenir et financés par le produit de la cotisation patronale de 0,10 % pour les groupes à risque sur base de l’article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

Nr. 7 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 8

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 8. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 juli 2018.”

VERANTWOORDING

De datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk stemt overeen met de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) met betrekking tot de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk. Dit verzekert de continuïteit van de behandeling van de dossiers met betrekking tot de preventie van burn-out.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
 Nahima LANJRI (CD&V)
 Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
 Stéphanie THORON (MR)
 Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 7 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 8

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 8. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018.”

JUSTIFICATION

La date d'entrée en vigueur de ce chapitre correspond à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 30 juillet 2018 modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail. Ce qui permet d'assurer la continuité du traitement des dossiers relatifs à la prévention du burn-out.

Nr. 8 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 23

Na artikel 23 een hoofdstuk 9 invoegen, luidende:

“Hoofdstuk 9. Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.”

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt in het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen een nieuw hoofdstuk in te voegen betreffende de bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

N° 8 DE MME **FONCK**

Art. 23

Après l'article 23, insérer un chapitre 9, rédigé comme suit:

“Chapitre 9. Modification de la loi 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.”

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à insérer dans le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail un nouveau chapitre concernant la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 9 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 24 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 9 een artikel 24 invoegen, luidende:

“Art. 24. In titel III, hoofdstuk II, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen wordt een artikel 20/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 20/1. Een in dienstverband werkende ouder met moederschapsverlof, vaderschapsverlof, adoptieverlof of opvangverlof heeft, na afloop van dat verlof, het recht om onder voor haar/hem niet minder gunstige voorwaarden naar haar/zijn baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij/hij tijdens haar/zijn afwezigheid aanspraak had kunnen maken.””

VERANTWOORDING

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 (herschikking) bepaalt:

— in artikel 15: “Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken.”;

— in artikel 16: “Vaderschapsverlof en adoptieverlof.

Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet. lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening

N° 9 DE MME **FONCK**Art. 24 (*nouveau*)

Dans le Chapitre 9 précité, insérer un article 24, rédigé comme suit:

“Art. 24. Dans le titre III, chapitre II, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 20/1, rédigé comme suit:

Art. 20/1. Un parent, engagé dans une relation d’emploi, en congé de maternité, de paternité, d’adoption ou d’accueil a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.”

JUSTIFICATION

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 (refonte) (et la directive 2002/73)

—Notamment, l’article 15 prévoit que concernant le “retour de congé de maternité:

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.”

— Ainsi que l’article 16 qui dispose que concernant le “congé de paternité ou d’adoption:

la présente directive est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d’adoption. Les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et

van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.”.

De wetten tot omzetting van deze richtlijn in Belgisch recht zijn:

— de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen;

— en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen bepaalt in artikel 4: “een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap [wordt] gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht”. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie stelt dan weer in artikel 3 dat ze “tot doel [heeft] met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst”.

Maar die wetten nemen de specifieke bepalingen inzake moederschaps- en vaderschapsbescherming van Richtlijn 2006/73/EG niet over. Die Richtlijn beoogt, enerzijds, de opvoering van de bescherming van vrouwen na hun zwangerschaps- en bevallingsverlof (ze moeten kunnen terugkeren naar dezelfde baan of een gelijkwaardige functie die niet minder gunstig mag zijn) en, anderzijds, de bescherming van vaders tegen ontslag wanneer zij gebruik maken van het vaderschaps- en adoptieverlof.

De enige duidelijke omzetting van deze Richtlijn, die het begrip discriminatie preciseert door er elke minder gunstige behandeling van een persoon in op te nemen als gevolg van moederschaps-, vaderschaps- of adoptieverlof, en met name het recht op wederinschakeling onder gelijkwaardige voorwaarden aan die welke de betrokkenen genoot voor het verlof, is terug te vinden in artikel 15 van het decreet van de

travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.”

Les lois qui transposent cette directive en droit belge sont :

— 30 juillet 1981. Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;

— 10 mai 2007. Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;

— 10 mai 2007. Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes précise en son article 4 qu’une “distinction directe fondée sur la grossesse, l’accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe”. Tandis que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations “a pour objectif de créer, dans les matières visées à l’article, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l’âge, l’orientation sexuelle, l’état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l’état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l’origine sociale.”

Néanmoins, ces lois ne reprennent pas les dispositions spécifiques relatives à la protection de la maternité et de la paternité que contient la directive 2002/73. Cette dernière vise d’une part la protection renforcée des femmes après leur congé de maternité (elles doivent retrouver le même emploi ou un emploi équivalent qui ne peut être moins favorable) et d’autre part la protection des pères contre le licenciement en cas d’utilisation du congé de paternité et d’adoption.

La seule transposition claire de cette directive qui précise la notion de discrimination en y incluant tout traitement moins favorable d’une personne en raison de son congé de maternité, de paternité ou d’adoption et notamment le droit à la réintégration dans des conditions similaires à celle quittée avant le départ en congé est celle prévue dans le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes

Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (vertaling). Dat decreet zet Richtlijn 2006/54/EG om. Dat artikel luidt: "Een ouder, die zich in een betrekkingverhouding bedoeld in dit hoofdstuk bevindt, en die zwangerschaps- en bevallingsverlof, vaderschapsverlof of adoptieverlof heeft, heeft het recht om onder voor haar/hem niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar/zijn ambt of een gelijkwaardig ambt terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij/hij tijdens haar/zijn afwezigheid aanspraak kan maken".

Het Europees recht heeft het recht op terugkeer naar de vorige baan of een gelijkwaardige functie verankerd, wat uiteindelijk in de wet zou moeten worden opgenomen.

de discrimination qui transpose la Directive 2006/54/CE. Ce décret dispose en son article 15 qu'un « parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence."

Le droit européen a consacré un droit au retour de congé dans sa fonction ou équivalent, qu'il faudrait enfin pouvoir couler dans la loi.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 10 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 24

Na artikel 24 een hoofdstuk 10 invoegen, luidende:

“Hoofdstuk 10. Wijziging in artikel 13 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie”

N° 10 DE MME **FONCK**

Art. 24

Après l'article 24, insérer un chapitre 10, rédigé comme suit:

“Chapitre 10. Modification à l'article 13 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale”

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 11 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 25 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10 een artikel 25 invoegen, luidende:

“Art. 25. In de Franse tekst van artikel 13 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie worden de woorden “un chômeur complet indemnisé” vervangen door de woorden “un chômeur indemnisé”.”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de Franse tekst te doen overeenstemmen met de Nederlandse.

N° 11 DE MME **FONCK**Art. 25 (*nouveau*)

Dans le Chapitre 10 précité, insérer un article 25, rédigé comme suit:

“Art. 25. Dans l'article 13 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, les mots “un chômeur complet indemnisé” sont remplacés par les mots “chômeur indemnisé”.”

JUSTIFICATION

L'objectif de cet amendement est de faire concorder la version francophone à la version néerlandophone.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 12 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 25

Na artikel 25 een hoofdstuk 11 invoegen, luidende:

“Hoofdstuk 11. Wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, met het oog op de vrijstelling van het aantal dagen arbeidsongeschiktheid vóór de bevalling”

N° 12 DE MME **FONCK**

Art. 25

Après l'article 25, insérer un Chapitre 11, rédigé comme suit:

“Chapitre 11. Modification des lois du 16 mars 1971 sur le travail et du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, visant à immuniser les jours d'incapacité de travail survenant avant la naissance”

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 13 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 26 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 26 invoegen, luidende:

“Art. 26. In artikel 39, vierde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, het laatst gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, worden de woorden “verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval” vervangen door de woorden “verlengd met een met de arbeidsongeschiktheid overeenstemmende tijdsduur, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval”.”

N° 13 DE MME **FONCK**Art. 26 (*nouveau*)

Dans le Chapitre 11 précité, insérer un article 26, rédigé comme suit:

“Art. 26. Dans l'article 39, alinéa 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié en dernier lieu par la loi du 25 avril 2014, les mots “ est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident ” sont remplacés par les mots “ est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'incapacité lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident ”.”

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 14 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 27 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 27 invoegen, luidende:

“Art. 27. In artikel 114, vierde lid, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, het laatst gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “verlengd worden met één week, wanneer de gerechtigde arbeidsongeschikt is geweest gedurende” vervangen door de woorden “worden verlengd met de duur van de gerechtigde arbeidsongeschiktheid tijdens”;

2° het woord “ganse” weglaten;

3° het lid wordt aangevuld met de volgende zin: “De Koning bepaalt de periodes van arbeidsongeschiktheid die krachtens dit lid in aanmerking kunnen komen voor de verlenging van de nabevallingsrust.”.”

VERANTWOORDING

(in verband met de amendementen nrs. 12, 13 en 14)

Het zwangerschapsverlof stelt vrouwen vrij van de uitoefening van hun beroepsactiviteit gedurende 15 of 19 weken, naargelang het respectievelijk gaat om de geboorte van één kind dan wel van een meerling. Dat verlof is niet alleen bedoeld om de zwangere vrouwen te beschermen, maar ook om hun rol als moeder te vrijwaren gedurende de periode dat ze van vitaal belang zijn voor hun pasgeborene.

Volgens artikel 28, 2°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst “tijdens de periodes van verlof [...] bedoeld in [artikel] 39 [...] van de arbeidswet van 16 maart 1971”. Dat zijn de periodes die betrekking hebben op het moederschap.

In dat opzicht maakt de wet een onderscheid tussen de voor- en nabevallingsrust:

N° 14 DE MME **FONCK**Art. 27 (*nouveau*)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 27, rédigé comme suit:

“Art. 27. Dans l’article 114, alinéa 4, de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié en dernier lieu par la loi du 25 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “d’une semaine lorsque” sont remplacés par “à concurrence de la période pendant laquelle”;

2° le mot “toute” est abrogé ;

3° cet alinéa est complété par la phrase suivante : “Le Roi détermine les périodes d’incapacité de travail qui peuvent être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal en vertu du présent alinéa.”.”

JUSTIFICATION

(articles 25, 26 et 27)

Le congé de maternité suspend l’exercice de l’activité professionnelle des femmes durant 15 semaines, ou 19 semaines en cas de naissances multiples. Ce congé a pour but non seulement de protéger les femmes enceintes, mais également de protéger leur rôle maternel durant la période au cours de laquelle elles remplissent un rôle essentiel auprès de leur nouveau-né.

Selon l’article 28, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l’exécution du contrat est suspendue “pendant les périodes de congé [...] visées aux articles 39 [...] de la loi sur le travail du 16 mars 1971”. Ces périodes sont celles relatives à la maternité.

La loi distingue, à cet égard, le congé prénatal et le congé postnatal:

1. de voorbevallingsrust (ook zwangerschapsverlof genoemd) is deels facultatief en bedraagt in principe zes weken. De werkneemster is echter niet verplicht dat verlof volledig op te nemen. Ze mag alleen niet meer werken in de week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum;

2. de nabevallingsrust is verplicht; tijdens de negen weken na de bevalling moet de werkneemster haar beroepsbezigheid staken.

Bij een meerlingenzwangerschap bedraagt het moederschapsverlof zeventien weken; het gaat op zijn vroegst van start acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (zeven weken facultatief en één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum verplicht).

De verplichte nabevallingsrust bedraagt negen weken.

Op verzoek van de werkneemster kan het verlof worden verlengd met twee weken, waardoor het op negentien weken komt (acht + negen + twee).

Momenteel verliezen vrouwen die arbeidsongeschikt zijn tijdens de voorbevallingsrust (zes of acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, naargelang het respectievelijk gaat om een enkelvoudige dan wel een meervoudige zwangerschap) een deel van hun zwangerschapsverlof.

Vrouwen die arbeidsongeschikt zijn gedurende de volledige voorbevallingsrust, krijgen slechts één enkele week extra nabevallingsrust, en alleen als ze daarom verzoeken.

Artikel 114, tweede lid, van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen bepaalt het volgende: “De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zesde tot en met de tweede week voor de bevalling en vanaf de achtste tot en met de tweede week ingeval van geboorte

1. le congé prénatal (ou repos de grossesse) est en partie facultatif ; la durée de ce congé est en principe de six semaines. Toutefois, la travailleuse n’est pas obligée de prendre la totalité de ce congé. Il lui est seulement interdit de travailler pendant la dernière semaine précédant l’accouchement (la date présumée de celui-ci);

2. le congé postnatal est obligatoire; au cours des neuf semaines qui suivent l’accouchement, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail.

En cas de naissances multiples, le congé de maternité est de dix-sept semaines, prenant cours, au plus tôt, huit semaines avant la date présumée de l’accouchement (sept semaines à caractère facultatif; une semaine à caractère obligatoire avant la date présumée de l’accouchement).

Le repos postnatal obligatoire est de neuf semaines.

À la demande de la travailleuse, le congé est prolongé de deux semaines, ce qui le porte à dix-neuf semaines (huit + neuf + deux).

Actuellement, les femmes qui sont en incapacité de travail durant la période de congé prénatal (six semaines avant la date présumée de l’accouchement, ou huit semaines en cas de grossesses multiples) perdent une partie de leur congé de maternité.

Les femmes en incapacité de travail durant l’entièreté du congé prénatal ne peuvent bénéficier que d’une semaine de congé postnatal additionnel et seulement si elles en font la demande.

En vertu de l’alinéa 2 de l’article 114 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités : “Le repos postnatal s’étend à une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l’accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l’accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l’accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l’accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui

van een meerling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.”.

peuvent être assimilées pour la prolongation du repos post-natal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 15 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 16

Het ontworpen artikel 11/4, § 2, aanvullen met twee streepjes, luidende:

“– de periodes van adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

– de periodes van pleegverlof bedoeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

VERANTWOORDING

Het is aangewezen om ook een gelijkstelling in te voeren voor deze twee verloven, naar analogie met moederschapsrust en vaderschapsverlof.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Egbert LACHAERT (Open Vld)
Stéfanie THORON (MR)
Frédéric DAERDEN (PS)
Catherine FONCK (cdH)

N° 15 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 16

Compléter l'article 11/4, §2, proposé, par deux tirets rédigés comme suit :

“– les périodes de congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

– les périodes de congé d'accueil visé à l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

JUSTIFICATION

Il s'indiquerait de prévoir également ces deux congés, par analogie avec le congé de maternité et le congé de paternité.