

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 juillet 2020

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail en ce qui concerne le
congé de naissance**

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Voir:

Doc 55 0300/ (S.E. 2019):

- 001: Proposition de loi de Mme Van Hoof et consorts.
- 002: Modification auteur.
- 003: Avis du Conseil National du Travail.
- 004: Avis de la Cour des comptes.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 juli 2020

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten wat
het geboorteverlof betreft**

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

Zie:

Doc 55 0300/ (B.Z. 2019):

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Van Hoof c.s.
- 002: Wijziging indiener.
- 003: Advies van de Nationale Arbeidsraad.
- 004: Advies van het Rekenhof.

03011

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
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)



AVIS N° 2.174

Congé de paternité / de naissance – Propositions de lois

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be



A V I S N° 2.174

Séance du mardi 14 juillet 2020

Congé de paternité / de naissance – Propositions de lois

X X X

3.107

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.174

Objet : Congé de paternité / de naissance – Propositions de lois

Par lettre du 17 octobre 2019, le Conseil a été saisi d'une demande d'avis concernant deux propositions de lois. La première proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail déposée par monsieur P. PREVOT et consorts (DOC 55 0051/001), vise à rendre le congé de paternité obligatoire. La seconde proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, déposée par madame E. VAN HOOFF et consorts (DOC 55 0300/001), vise à étendre la durée du congé de naissance.

Le Conseil s'est prononcé, le 17 décembre 2019, dans un avis intermédiaire (avis n° 2.154) concernant l'objectif poursuivi par deux propositions de lois relatives au congé de paternité/de naissance visant à amener les pères/ les coparents à prendre effectivement leurs jours de congé de paternité/de naissance.

Dans ce même avis, le Conseil annonçait sa volonté de poursuivre ses travaux au cours de la première moitié de 2020 afin de réfléchir à la meilleure approche à adopter en vue d'amener les pères/coparents à prendre effectivement leurs jours de congé de paternité/de naissance, d'en identifier les obstacles et de développer les outils les plus efficaces en vue de lever ces entraves.

- 2 -

L'examen de cette question a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil national du Travail a émis, le 14 juillet 2020, l'avis suivant.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET CONTEXTE DU PRÉSENT AVIS

Par lettre du 17 octobre 2019, le Conseil a été saisi d'une demande d'avis concernant deux propositions de lois. La première proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail déposée par monsieur P. PREVOT et consorts (DOC 55 0051/001), vise à rendre le congé de paternité obligatoire. La seconde proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, déposée par madame E. VAN HOOFF et consorts (DOC 55 0300/001), vise à étendre la durée du congé de naissance.

Le Conseil s'est prononcé, le 17 décembre 2019, dans un avis intermédiaire (avis n° 2.154) concernant l'objectif poursuivi par deux propositions de lois relatives au congé de paternité/de naissance visant à amener les pères/ les coparents à prendre effectivement leurs jours de congé de paternité/de naissance.

Dans ce même avis, le Conseil annonçait sa volonté de poursuivre ses travaux au cours de la première moitié de 2020 afin de réfléchir à la meilleure approche à adopter en vue d'amener les pères/coparents à prendre effectivement leurs jours de congé de paternité/de naissance, d'identifier les obstacles à la prise effective du congé actuel et de développer les outils les plus efficaces en vue de lever ces entraves.

Dans le cadre de la poursuite de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de l'appui du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de l'INAMI, de l'ONSS et de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes qu'il remercie pour leur expertise.

Avis n° 2.174

- 3 -

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné avec attention les propositions de lois qui lui sont soumises pour avis.

Sans préjudice des positions respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs représentées en son sein reprises infra quant au contenu de ces propositions de lois, le Conseil a poursuivi ses travaux.

Bien qu'il ne soit pas parvenu à un accord sur des solutions concrètes à la levée des entraves à la prise effective du congé de paternité/de naissance, le Conseil s'est toutefois engagé à poursuivre la recherche de réponses dans le cadre de ses travaux relatifs à la transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Cela étant, le Conseil souhaite que la prise effective du congé de paternité/naissance soit encouragée par la mise en place d'une campagne de sensibilisation au sein des secteurs et des entreprises afin de mettre en avant l'importance sociétale du rôle du père/coparent, d'encourager une évolution positive des comportements des travailleurs et des employeurs face à la prise de ce congé.

À l'issue de leurs réflexions, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ne sont, pour le surplus, toutefois pas parvenues à dégager un accord sur l'identification des obstacles à la prise effective du congé de paternité/naissance et sur le développement d'outils visant à rendre plus effective la prise de ce congé.

A. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont favorables aux propositions soumises pour avis concernant le congé de naissance, qui entendent supprimer les obstacles existants, et ils considèrent en outre qu'il est grand temps de réaliser des progrès dans ce cadre.

Avis n° 2.174

- 4 -

En ce qui concerne l'extension à 20 jours

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'il est plus que temps de moderniser et d'élargir le régime existant, qui est en vigueur depuis 2002. À l'époque, voici près de vingt ans, la Belgique a joué un rôle de pionnière dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, en introduisant un congé de paternité indemnisé. Depuis lors, la Belgique ne fait en outre plus de distinction entre le père et la co-mère de l'enfant, raison pour laquelle l'on parle de préférence, en Belgique, de congé de naissance plutôt que de congé de paternité. À l'heure actuelle, la Belgique est rattrapée par l'Europe. En adoptant la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, l'Union européenne a reconnu, l'année dernière, l'absolue nécessité de ce congé de paternité. À partir de 2022, chaque État membre de l'Union doit prévoir dix jours de congé de paternité indemnisé. Dans ce cadre, les membres représentant les organisations de travailleurs sont également les fervents défenseurs d'une nouvelle avancée, au moyen d'un relèvement à 20 du nombre de jours de congé de naissance.

Tout comme l'Union européenne, les membres représentant les organisations de travailleurs sont convaincus que des mesures fortes en faveur d'une meilleure combinaison entre travail et famille sont essentielles pour parvenir à une société plus égalitaire au niveau du genre. Les avantages d'un congé de naissance étendu se font ressentir en premier lieu chez la personne qui le prend, soit la création d'un lien avec l'enfant et l'obtention du temps nécessaire pour s'adapter à la nouvelle situation familiale et au fait d'être nouveau parent. Les avantages d'un congé de naissance étendu sont en outre aussi perceptibles pour l'enfant, pour la mère ainsi que pour le marché du travail. Il a ainsi été démontré que les enfants issus d'une famille où le père/la coparente assume le rôle au sein de la famille ont de meilleurs acquis d'apprentissage. La mère reprend plus rapidement le travail à temps plein, et les carrières des hommes et des femmes évoluent de manière plus similaire. Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaiteraient atteindre ces résultats et ils plaident pour que la Belgique endosse à nouveau ce rôle de pionnière dans la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne la suppression des obstacles existants

Les études réalisées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, mais aussi par Eurofound, indiquent que les pères/coparentes n'utilisent pas toujours leur droit à un congé de naissance, et qu'il y a différentes raisons à cela. Au moment de l'enquête, quelque 18,7 % des Belges ne prenaient pas de congé de naissance et 7 % de plus ne prenaient pas l'entièreté des 10 jours. Les chiffres de l'INAMI ne montrent plus d'évolution dans la prise du nombre de jours par personne.

Avis n° 2.174

- 5 -

Jusqu'à présent, cela reste donc un droit qui n'est pas pris par le père/la coparente pour diverses raisons/différents obstacles. Il s'agit dans ce cadre d'obstacles financiers, de raisons liées au travail (l'employeur menace de licenciement, la personne n'ose pas demander...), de raisons liées à la nature du travail (le travail qui s'accumule), et enfin d'autres raisons telles que la pression sociale.

La proposition de loi prévoit de rendre obligatoire la prise de ce congé de naissance, comme solution aux obstacles existants. Un congé de naissance obligatoire existe déjà dans d'autres pays, comme l'Espagne, l'Italie, le Portugal, l'Islande... Ces pays sont partis du principe que des mesures fortes sont nécessaires pour parvenir à une société plus égalitaire au niveau du genre. La présente proposition de loi ne tient toutefois pas suffisamment compte de tous les obstacles qui existent actuellement à la prise du congé de naissance, comme par exemple la perte de salaire et de revenus. Le problème de la perte de salaire ou de revenus se pose aussi, à l'heure actuelle, en cas de congé de maternité, et il n'est pas souhaitable de recréer une telle situation. Les membres représentant les organisations de travailleurs sont de surcroît aussi parvenus au constat qu'aucune indemnité minimale n'est prévue en cas de congé de naissance. Et ce, contrairement au congé de naissance récemment introduit pour les travailleurs indépendants, pour lequel il y a une indemnité journalière forfaitaire de 81,63 euros.

Les membres représentant les organisations de travailleurs indiquent dès lors que si ce congé est rendu obligatoire, il convient de supprimer d'abord les différentes raisons/les différents obstacles qui empêchent le père/la coparente d'avoir recours au droit. Si ces obstacles n'existent pas, tous les pères et toutes les coparentes pourront prendre ce droit. Cette prise effective est fortement recommandée par les membres représentant les organisations de travailleurs. L'objectif est que le fait que les nouveaux parents restent tous deux à la maison au moment de la naissance de l'enfant devienne un principe accepté par la société, qui pourra aboutir au cours de la suite de l'existence à une meilleure répartition des rôles et à davantage d'égalité. Pour faire en sorte que les travailleurs intérimaires puissent eux aussi prendre effectivement ce congé, il faut prévoir, par analogie avec la réglementation relative aux jours fériés, que les travailleurs dont le contrat a pris fin ont droit au congé de naissance à charge du dernier employeur auprès duquel ils étaient occupés.

L'obligation telle que reprise dans la proposition de loi ne tient finalement aucun compte de la position de subordination dans laquelle le travailleur se trouve dans la relation de travail, raison pour laquelle il devrait plutôt s'agir d'une interdiction d'occupation dans le chef de l'employeur.

Avis n° 2.174

- 6 -

En ce qui concerne la prise flexible du congé de naissance

La directive européenne prévoit, tout comme la proposition de loi, que les jours de congé de paternité doivent pouvoir être pris avant l'accouchement. Les membres représentant les organisations de travailleurs soutiennent cette vision. Le congé parental commence avant la naissance et la possibilité d'une prise flexible d'un certain nombre de jours au cours de cette période constitue une bonne avancée en direction d'un plus grand équilibre dans la famille.

Cette possibilité d'une prise flexible peut aussi signifier que la période au cours de laquelle le congé peut être pris est prolongée au-delà de quatre mois.

B. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Considérations préalables

- a. Toute adaptation apportée aux régimes de congés existants doit être réalisée dans le cadre du rapport n° 76 du Conseil national du Travail.

Les membres représentant les organisations d'employeurs plaident depuis longtemps pour une révision générale du système des congés en Belgique, à laquelle les partenaires sociaux se sont engagés conjointement dès 2009 « en vue de formuler des propositions concrètes visant à une simplification et à une plus grande cohérence du système des différents types de congés ». En outre, le rapport indiquait clairement que « Quand il existe une volonté politique de créer un nouveau droit ou de modifier un droit existant, il convient de procéder au préalable à une quantification précise de l'impact budgétaire de la mesure. En outre, une responsabilisation budgétaire doit être introduite : il convient d'examiner si le coût que va entraîner la création ou la modification du droit respecte les éventuelles marges budgétaires disponibles, si une compensation du coût sur le plan de la sécurité sociale est prévue et si le coût n'est pas répercuté sur les employeurs et les travailleurs. »

Pour les membres représentant les organisations d'employeurs, les questions liées au congé de naissance ne peuvent être envisagées que dans le cadre de cette discussion globale sur les congés.

Avis n° 2.174

- 7 -

- b. Toute proposition de loi doit être rédigée sur la base de données objectives et fiables : une actualisation de l'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) est nécessaire.

Étant donné qu'une bonne réglementation commence par une analyse juste et des chiffres corrects, les membres représentant les organisations d'employeurs plaident pour une actualisation de l'étude « Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs » que l'IEFH a réalisée en 2011 sur la prise du congé de naissance. Cette étude date de 2011 et est basée sur des données de 2008. Compte tenu de son ancienneté, se pose la question de savoir si ces données et raisons de non-prise du congé sont toujours pertinentes, tant en termes de pourcentage de prise effective de ce congé qu'en termes d'entraves.

2. Réaction aux propositions concrètes

- a. Une obligation de prendre 10 jours (proposition de loi 55/0300) ou 20 jours (proposition de loi 55/0051)

Premièrement, la question du droit au respect de la vie privée justifie que la prise du congé de naissance relève d'un choix personnel du travailleur. Les pouvoirs publics ne peuvent pas interférer dans les choix du travailleur concernant ce qui relève de sa sphère privée.

Deuxièmement, il ressort de l'étude de l'IEFH de 2011 qu'une grande majorité des répondants (93,8 %) ont pris congé après la naissance (sous quelque forme que ce soit). 81,3 % des répondants ont pris un congé de paternité. 80,9 % d'entre eux ont pris dix jours de congé de paternité. 6,2 % des répondants n'ont pas pris un congé après la naissance et 18,2 % d'entre eux n'a pas pris de congé de paternité. Les répondants qui n'ont pas pris congé après la naissance, mais qui auraient aimé le faire, constituent 3,3 % de l'ensemble des répondants. Les raisons pour lesquelles ces 3,3 % de répondants n'ont pas pris de congé après la naissance (sous quelque forme que ce soit) sont diverses. Vu l'ancienneté de l'étude de l'IEFH, il est permis de se demander dans quelle mesure ce pourcentage a continué de baisser et dans quelle mesure ces raisons jouent encore à l'heure actuelle.

Avis n° 2.174

- 8 -

b. Une extension à 20 jours : important impact sur les plans du budget et de l'organisation du travail

Selon la Cour des Comptes, une extension du congé de naissance à 20 jours aurait un impact budgétaire sur la sécurité sociale qui s'élèverait à 74,82 millions d'euros par an. Comme les partenaires sociaux l'ont déclaré conjointement dans le rapport n° 76, toute adaptation des systèmes de congés doit être réalisée d'une manière qui tient compte de la marge budgétaire disponible (voir le point 1) a.). En outre, la Belgique fait face, à l'heure actuelle, à la plus grande crise depuis la Deuxième Guerre mondiale, qui entraîne d'énormes défis sociétaux et économiques. Dans un tel contexte, il convient d'examiner avec le plus grand soin les dépenses supplémentaires des fonds publics et les efforts supplémentaires imposés aux entreprises. Au demeurant, les pères et les mères ont déjà l'indemnité la plus élevée (82 % du salaire brut avec un salaire mensuel brut plafonné de 3.072,16 euros).

La gestion des congés, en ce compris le congé de naissance, soulève des défis en termes d'organisation du travail pour l'employeur. Une extension du nombre de jours de congé de naissance ne facilite pas l'organisation du travail pour les employeurs et augmente également les coûts pour les employeurs.

3. La proposition des membres représentant les organisations d'employeurs : continuer à supprimer les obstacles par des actions communes

a. Certains obstacles jouent déjà un rôle moins important à l'heure actuelle

La loi du 4 février 2020 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la co-maternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, entrée récemment en vigueur, a déjà apporté une solution au facteur d'entrave lié à la crainte face à un licenciement. Les pères et co-mères sont ainsi protégés de tout traitement défavorable lié à leur paternité/co-maternité. Chaque père et co-mère confrontés à une discrimination fondée sur ce critère désormais protégé pourrait saisir lui-même le juge ou s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui peut à son tour intenter une action en justice.

Avis n° 2.174

- 9 -

À cet égard, les partenaires sociaux vont également se pencher, dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la question de savoir s'il convient d'ajouter le congé de naissance au Code pénal social. L'employeur pourrait dans ce cas être puni s'il ne l'autorise pas. En conséquence de la transposition de la même directive, le problème de la durée de la protection contre le licenciement des pères et des co-mères sera également examiné. Les travaux entrepris par les partenaires sociaux dans le cadre de cette transposition seront achevés en 2021 et, selon les membres représentant les organisations d'employeurs, auront un impact important sur la suppression des éventuels obstacles empêchant les travailleurs et les employeurs à prendre ou à accorder le congé de naissance.

b. Actions concrètes visant à supprimer les obstacles qui subsistent encore

En vue de supprimer notamment l'obstacle lié à l'employeur et à l'organisation du travail, une bonne communication entre le travailleur et l'employeur peut constituer une solution. Une mauvaise perception des attentes de l'employeur par rapport à son travailleur peut également participer à alimenter cet obstacle. Le regard que posent les collègues ou supérieurs directs peut également jouer un rôle sur la prise de ce congé. Une telle communication en matière de congé de paternité/naissance est essentielle notamment par le biais d'une campagne de sensibilisation au sein des entreprises. Une campagne de sensibilisation mettant en avant les différents avantages du congé de naissance peut encourager une évolution positive des comportements des travailleurs (et de leur environnement de travail) et des employeurs face à la prise de ce congé.

Afin de simplifier l'organisation, les membres représentant les organisations d'employeurs jugeraient intéressant de prévoir un délai pour le moment où le travailleur doit faire savoir au plus tard à l'employeur qu'il ou elle souhaite prendre un congé de naissance, par exemple au plus tard deux mois avant la date prévue de l'accouchement. Ainsi, l'employeur et le travailleur disposeraient de suffisamment de temps pour s'accorder et pour organiser le travail. Cela éviterait que le travailleur ne soulève la question très tardivement, ce qui complique la prise du congé. Un délai de ce type offre aussi au travailleur davantage de certitude que l'employeur sera en mesure de tenir compte du congé de naissance.

Bien que les membres représentant les organisations d'employeurs s'engagent, en tant qu'organisations patronales, à supprimer les obstacles qui subsistent encore, ils soulignent expressément que la suppression des obstacles peut en créer de nouveaux. Cela va de soi pour chaque extension ainsi que pour une prise flexible, qui entraîne des défis et difficultés supplémentaires dans les entreprises, qu'elles soient petites, moyennes ou grandes.

Avis n° 2.174

- 10 -

c. Suppression des obstacles qui subsistent encore dans le cadre de la transposition de la directive européenne relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Lors des discussions sur la directive européenne relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil), qui reprendront à l'automne 2020 au sein du Conseil national du Travail, les obstacles qui subsistent encore feront l'objet d'un examen plus poussé.

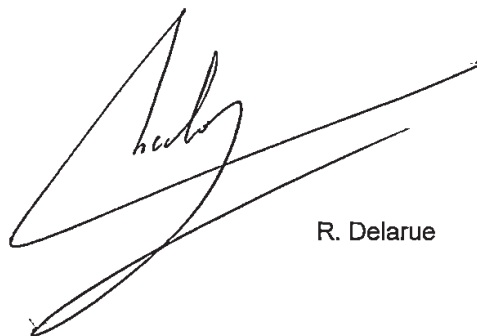
Dans le cadre de la transposition de cette directive, les travaux porteront sur la mise en conformité des sanctions avec le Code pénal social, sur la durée de la protection contre le licenciement pour les pères et les co-mères et sur une solution à la prise flexible du congé de naissance, de sorte que les pères et les co-mères puissent déjà prendre ce congé avant la naissance de l'enfant. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent toutefois d'accorder le temps et l'espace nécessaires à la concertation sociale afin de dégager, dans le cadre de l'exercice global de transposition, des solutions qui seront viables et applicables pour les employeurs et les travailleurs.

Le Secrétaire,



J.-P. Delcroix

Le Président,



R. Delarue

Avis n° 2.174



ADVIES Nr. 2.174

Vaderschapsverlof en geboorteverlof - Wetsvoorstellen

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be



ADVIES Nr. 2.174

Zitting van dinsdag 14 juli 2020

Vaderschapsverlof en geboorteverlof - Wetsvoorstellen

x x x

3.107

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.174

Onderwerp: Vaderschapsverlof en geboorteverlof - Wetsvoorstellen

Bij brief van 17 oktober 2019 werd de Raad om advies gevraagd over twee wetsvoorstellen. Het eerste wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingediend door de heer P. Prevot c.s. (DOC 55 0051/001), wil het vaderschapsverlof verplicht maken. Het tweede wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingediend door mevrouw E. Van Hoof c.s. (DOC 55 0300/001), wil de duur van het geboorteverlof verlengen.

De Raad heeft zich op 17 december 2019, in een tussentijds advies (advies nr. 2.154), uitgesproken over de doelstelling die twee wetsvoorstellen betreffende het vaderschaps- en geboorteverlof nastreven, namelijk vaders/meeouders ertoe aanzetten hun dagen vaderschaps-/geboorteverlof effectief op te nemen.

In datzelfde advies nam de Raad zich voor zijn werkzaamheden in de loop van de eerste helft van 2020 voort te zetten om na te gaan hoe vaders/meeouders het best ertoe gebracht worden hun dagen vaderschaps-/geboorteverlof effectief op te nemen, de obstakels te identificeren en de efficiëntste manieren uit te werken om die belemmeringen weg te werken.

- 2 -

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd belast met de bespreking van dat vraagstuk.

Op verslag van die commissie heeft de Nationale Arbeidsraad op 14 juli 2020 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN CONTEXT VAN DIT ADVIES

Bij brief van 17 oktober 2019 werd de Raad om advies gevraagd over twee wetsvoorstellen. Het eerste wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingediend door de heer P. Prevot c.s. (DOC 55 0051/001), wil het vaderschapsverlof verplicht maken. Het tweede wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingediend door mevrouw E. Van Hoof c.s. (DOC 55 0300/001), wil de duur van het geboorteverlof verlengen.

De Raad heeft zich op 17 december 2019, in een tussentijds advies (advies nr. 2.154), uitgesproken over de doelstelling die twee wetsvoorstellen betreffende het vaderschaps- en geboorteverlof nastreven, namelijk vaders/meeouders ertoe aanzetten hun dagen vaderschaps-/geboorteverlof effectief op te nemen.

In datzelfde advies nam de Raad zich voor zijn werkzaamheden in de loop van de eerste helft van 2020 voort te zetten om na te gaan hoe vaders/meeouders het best ertoe gebracht worden hun dagen vaderschaps-/geboorteverlof effectief op te nemen, de obstakels voor het effectief opnemen van het huidige verlof te identificeren en de efficiëntste manieren uit te werken om die belemmeringen weg te werken.

Bij de voortzetting van zijn werkzaamheden heeft de Raad kunnen rekenen op de ondersteuning van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het RIZIV, de RSZ en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, die hij bedankt voor hun expertise.

Advies nr. 2.174

- 3 -

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de voorgelegde wetsvoorstellen aandachtig onderzocht.

Onverminderd de hieronder vermelde respectieve standpunten van de in zijn midden vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties over de inhoud van die wetsvoorstellen, heeft de Raad zijn werkzaamheden voortgezet.

Hoewel hij niet tot een akkoord gekomen is over concrete oplossingen om belemmeringen voor het effectief opnemen van het vaderschaps-/geboorteverlof weg te werken, heeft de Raad er zich wel toe verbonden om verder naar antwoorden te zoeken in het raam van zijn werkzaamheden rond de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

De Raad wenst dat de effectieve opname van het vaderschaps-/geboorteverlof wordt gestimuleerd via een sensibiliseringscampagne die binnen de sectoren en ondernemingen wordt gevoerd om het maatschappelijk belang van de vader/meeouder in de verf te zetten en een positieve evolutie in de houding van werknemers en werkgevers ten opzichte van dat verlof op gang te brengen.

Na afloop van de denkoefening zijn de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties het voor het overige niet eens geraakt over welke belemmeringen de effectieve opname van het vaderschaps-/geboorteverlof in de weg staan en welke instrumenten ontwikkeld moeten worden opdat dat verlof effectiever wordt genomen.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, staan positief tegenover de voorgelegde voorstellen over het geboorteverlof die de bestaande drempels willen wegwerken en vinden het bovendien hoog tijd dat hier stappen vooruit gezet worden.

Advies nr. 2.174

- 4 -

Met betrekking tot de uitbreiding naar 20 dagen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden het meer dan tijd om de bestaande regeling die in voege is sinds 2002 te moderniseren en uit te breiden. Op dat moment, bijna 20 jaar geleden, speelde België een voortrekkersrol in het promoten van gelijkheid tussen man en vrouw, door het invoeren van een vaderschapsverlof met vergoeding. Ondertussen wordt er in België ook geen onderscheid meer gemaakt tussen de vader of meemoeder van het kind, waardoor er in België bij voorkeur wordt gesproken over geboorteverlof in plaats van vaderschapsverlof. Vandaag worden we ingehaald door Europa. Met de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers onderschreef de EU vorig jaar de absolute noodzaak van dat vaderschapsverlof. Vanaf 2022 moet elke Europese lidstaat voorzien in 10 dagen vergoed vaderschapsverlof. In dat kader zijn ook de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, grote pleitbezorgers voor een nieuwe stap voorwaarts door een optrekking van het aantal dagen geboorteverlof tot 20.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn er net als de Europese Unie van overtuigd dat sterke maatregelen voor een betere combinatie arbeid/gezin een must zijn om te komen tot een meer gendergelijke samenleving. De voordelen van een uitgebreid geboorteverlof zijn er in de eerste plaats voor de opnemer ervan, zijnde het creëren van een band met het kind en de tijd krijgen om zich aan te passen aan de nieuwe gezinssituatie en even gewoon kersverse ouder te zijn. De voordelen van een uitgebreid geboorteverlof zijn er bovendien ook voor het kind, de moeder als de arbeidsmarkt. Zo is aangetoond dat kinderen uit een gezin waar de vader/meeouder de rol opneemt binnen het gezin betere leerresultaten haalt. De moeder hervat sneller voltijds het werk en de loopbanen tussen mannen en vrouwen evolueren meer gelijk. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen graag deze resultaten behalen en pleiten ervoor dat België opnieuw die voortrekkersrol opneemt in de strijd tegen ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Met betrekking tot het wegwerken van de bestaande drempels

Onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, maar ook van Eurofound geven aan dat vaders/meeouders hun recht op geboorteverlof niet altijd opnemen en dat daar redenen voor zijn. 18,7 procent van de Belgen nam op het moment van de enquête geen geboorteverlof op en nog eens 7 procent neemt niet de volledige 10 dagen. In de cijfers van het RIZIV is ook geen evolutie meer te zien in de opname van het aantal dagen per persoon.

Advies nr. 2.174

- 5 -

Het blijft tot op vandaag dus een recht dat door diverse redenen/drempels niet opgenomen wordt door de vader/mee-ouder. Het gaat hierbij om financiële drempels, redenen gelinkt met het werk (werkgever dreigt met ontslag, niet durven vragen, ...), redenen gelinkt met de aard van het werk (het werk dat zich opstapelt), en ten slotte andere redenen zoals sociale druk.

Het wetsvoorstel voorziet de verplichte opname van dit geboorteverlof, als oplossing voor de bestaande drempels. Een verplicht geboorteverlof bestaat reeds in andere landen zoals Spanje, Italië, Portugal, IJsland, ... Deze landen zijn er van uitgegaan dat krachtige maatregelen nodig zijn om een meer gendergelijke samenleving te bereiken. Dit wetsvoorstel houdt echter niet voldoende rekening met alle drempels die op heden bestaan om het geboorteverlof op te nemen, zoals bv. het loonen inkomensverlies. Het probleem van loon- of inkomensverlies stelt zich vandaag ook al bij de moederschapsrust en het is niet wenselijk een dergelijke situatie opnieuw te creëren. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kwamen daarenboven ook tot de vaststelling dat er geen minimumvergoeding is voorzien bij het geboorteverlof. Dit in tegenstelling tot het recent ingevoerde geboorteverlof voor zelfstandigen waar een forfaitaire dagvergoeding van 81,63 euro voorzien is.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen dan ook dat er in geval van het verplicht maken van dit verlof eerst de verschillende redenen/drempels, die de vader/meeouder ervan weerhouden om het recht op te nemen weggewerkt worden. Zonder het bestaan van deze drempels kunnen alle vaders en meeouders dit recht opnemen. Deze effectieve opname wordt door de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, ten zeerste aanbevolen. De bedoeling is dat het thuisblijven van de beide kersverse ouders op het moment van de geboorte van het kind een maatschappelijk aanvaard principe wordt dat in de latere levensloop kan leiden tot een betere rolverdeling en meer gelijkheid. Om ervoor te zorgen dat ook uitzendkrachten dit verlof effectief kunnen opnemen, moet naar analogie met de feestdagreglementering voorzien worden dat werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst een einde nam, recht hebben op geboorteverlof ten laste van de laatste werkgever waarbij ze in dienst waren.

De verplichting zoals opgenomen in het wetsvoorstel, houdt ten slotte geen rekening met de ondergeschikte positie waarin de werknemer zich bevindt in de arbeidsverhouding, waardoor het eerder om een verbod van tewerkstelling in hoofde van de werkgever zou moeten gaan.

Advies nr. 2.174

- 6 -

Met betrekking tot de flexibele opname van het geboorteverlof

De EU-richtlijn voorziet, net als het wetsvoorstel, dat de dagen vaderschapsverlof opgenomen moeten kunnen worden vóór de bevalling. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, ondersteunen dit inzicht. Het ouderschap begint voor de geboorte en het voorzien van een flexibele opname van een aantal dagen in die periode is een goede stap richting meer evenwicht in het gezin.

Deze flexibele opname kan ook inhouden dat de periode waarbinnen het verlof kan worden opgenomen, wordt verlengd naar meer dan 4 maanden.

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1. Voorafgaande bedenkingen

- a. Elke aanpassing aan de bestaande verlofstelsels moet gebeuren in het kader van het rapport nr. 76 van de Nationale Arbeidsraad

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, pleiten al geruime tijd voor een algemene herziening van het Belgische verlofsysteem waar de sociale partners zich reeds in 2009 gezamenlijk toe geëngageerd hebben "met het oog op concrete voorstellen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende soorten van verloven." Bovendien stelde het rapport duidelijk dat "wanneer de politieke wil bestaat om een nieuw recht te creëren of een bestaand recht te wijzigen, (...) de budgettaire impact van de maatregel (voorafgaandelijk) nauwkeurig (moet) worden becijferd. Er moet bovendien een budgettaire responsabilisering worden ingevoerd: er moet worden onderzocht of de kosten die met de instelling of de wijziging van het recht gepaard zullen gaan, rekening houden met de eventuele beschikbare budgettaire marge, of is voorzien in een compensatie van de kosten wat de sociale zekerheid betreft en of de kosten niet worden afgewenteld op de werkgevers en de werknemers."

Voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen de vraagstukken in verband met het geboorteverlof enkel in het raam van die globale discussie over de verloven in overweging worden genomen.

Advies nr. 2.174

- 7 -

- b. Elk wetsvoorstel moet gemaakt worden op basis van objectieve en betrouwbare gegevens: een actualisatie van de studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) is noodzakelijk.

Omdat goede regelgeving start met een juiste analyse en correcte cijfers, pleiten de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, voor een actualisatie van de studie "De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België" van 2011 door het IGVM over de opname van het geboorteverlof.

Die studie dateert van 2011 en is gebaseerd op gegevens van 2008. Aangezien de studie gedateerd is, rijst de vraag of die gegevens en redenen waarom het verlof niet werd opgenomen, nog altijd relevant zijn. Dit geldt zowel voor het percentage van effectieve opname van dat verlof als wat de belemmeringen betreft.

2. Reactie op de concrete voorstellen

- a. Een verplichting van 10 (wetsvoorstel 55/0300) of 20 dagen (wetsvoorstel 55/0051)

In de eerste plaats rechtvaardigt het recht op privacy dat de opname van geboorteverlof de persoonlijke keuze van de werknemer is. De overheid mag niet tussenbeide komen in de keuzes van de werknemer die tot zijn privésfeer behoren.

In de tweede plaats geeft de studie van het IGVM van 2011 te zien dat een grote meerderheid van de respondenten (93,8 %) verlof na de geboorte heeft opgenomen (onder welke vorm dan ook). 81,3 % van de respondenten heeft vaderschapsverlof opgenomen. 80,9 % van hen heeft 10 dagen vaderschapsverlof opgenomen. 6,2 % van de respondenten heeft na de geboorte geen verlof genomen en 18,2 % van hen geen vaderschapsverlof. De respondenten die na de geboorte geen verlof opgenomen hebben, maar dat wel graag hadden gedaan, maken 3,3 % van alle respondenten uit.

De redenen waarom die 3,3% van de respondenten geen verlof (onder welke vorm dan ook) hebben opgenomen na de geboorte zijn divers. Aangezien de studie van het IGVM intussen gedateerd is, stelt zich de vraag in welke mate dit percentage verder is afgenomen en in welke mate die redenen vandaag nog spelen.

Advies nr. 2.174

- 8 -

b. Een uitbreiding tot 20 dagen: grote budgettaire en arbeidsorganisatorische impact

Een uitbreiding van het geboorteverlof tot 20 dagen heeft, volgens het Rekenhof een budgettaire impact op de sociale zekerheid van 74,82 miljoen euro per jaar. Zoals de sociale partners gezamenlijk verklaarden in rapport nr. 76, moet elke aanpassing aan de verlofstelsels gebeuren op een manier die rekening houdt met de beschikbare budgettaire marge (zie punt 1) a.). Bovendien beleven we vandaag de grootste crisis sinds WO II die enorme maatschappelijke en economische uitdagingen met zich meebrengt. In een dergelijke context moeten extra uitgaven van overheidsmiddelen en bijkomende inspanningen van ondernemingen minutieus worden onderzocht. Overigens hebben vaders en meemoeders reeds recht op de hoogste uitkering (82% loon met een bruto begrensde maandloon van 3072,16 euro).

Het beheer van verloven, geboorteverlof inclusief, stelt de werkgever voor uitdagingen op het vlak van arbeidsorganisatie.

Een uitbreiding van het aantal dagen geboorteverlof maakt het er voor werkgevers niet gemakkelijker op om het werk te organiseren en verhoogt ook de kosten voor de werkgevers.

3. Het voorstel van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen: nog bestaande drempels verder wegwerken met gezamenlijke acties

a. Sommige drempels spelen nu al veel minder

De recent in werking getreden wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft, heeft de belemmering in verband met de vrees voor ontslag al weggewerkt. Vaders en meemoeders worden zo beschermd tegen elke ongunstige behandeling die verband houdt met hun vaderschap/meemoederschap. Elke vader en meemoeder die wordt geconfronteerd met discriminatie gebaseerd op dat voortaan beschermde criterium, kan zelf naar de rechter stappen of zich richten tot het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat op zijn beurt een rechtsvordering kan inleiden.

Advies nr. 2.174

- 9 -

Daarbij zullen de sociale partners zich, in het kader van de omzetting van de Europese richtlijn over work-life balance ook buigen over de vraag of het geboorteverlof moet worden toegevoegd aan het sociaal strafwetboek. De werkgever zou dan bestraft kunnen worden indien hij dit niet toelaat. Als gevolg van de omzetting van dezelfde richtlijn zal ook het probleem van de duurtijd van de ontslagbescherming van vaders en meemoeders worden onderzocht. De werkzaamheden die de sociale partners ondernemen in het kader van deze omzetting zullen worden afgerond in 2021 en volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, een belangrijke impact hebben op het weg nemen van eventuele drempels voor werknemers en werkgevers om het geboorteverlof op te nemen of toe te kennen.

b. Concrete acties om nog bestaande drempels weg te werken

Om onder meer de drempel die verband houdt met de werkgever en met de arbeidsorganisatie weg te werken, kan een goede communicatie tussen werknemer en werkgever soelaas bieden.

Een misvatting van wat de werkgever van zijn werknemer verwacht, kan dat obstakel ook vergroten. Het beeld van collega's of rechtstreekse meedelen kan ook een invloed hebben op de opname van dat verlof. Een dergelijke communicatie betreffende vaderschaps-/geboorteverlof is essentieel met name door een bewustmakingscampagne bij de ondernemingen. Een sensibiliseringscampagne die wijst op de verschillende voordelen van het geboorteverlof kan het gedrag van de werknemers (en hun werkomgeving) en van de werkgevers tegenover de opname van dat verlof positief beïnvloeden.

Om de organisatie te vereenvoudigen, lijkt het de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, interessant een termijn te voorzien op het moment waarop de werknemer ten laatste aan de werkgever moet kenbaar maken dat hij of zij geboorteverlof wil opnemen, bijvoorbeeld ten laatste twee maanden voor de uitgerekende bevallingsdatum. Zodoende hebben werkgever en werknemer voldoende tijd om afspraken te maken en de arbeid te organiseren. Op die manier wordt vermeden dat de werknemer dit zeer laat tijdstip aanbrengt waardoor de opname van het verlof bemoeilijkt wordt. Dergelijke termijn biedt ook de werknemer meer zekerheid dat de werkgever rekening kan houden met het geboorteverlof.

Hoewel de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zich ertoe engageren om nog bestaande drempels weg te werken, wijzen ze er wel uitdrukkelijk op dat het wegwerken van drempels ook nieuwe drempels kan creëren. Dat spreekt voor zich voor elke uitbreiding alsook voor een flexibele opname die zowel in kleine, middelgrote en grote ondernemingen extra uitdagingen en moeilijkheden met zich meebrengt.

Advies nr. 2.174

- 10 -

c. Aanpak van nog bestaande drempels tijdens de omzetting van de Europese work-life balance richtlijn

Tijdens de besprekingen van de Europese richtlijn over work-life balance (Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad), die in het najaar van 2020 in de Nationale Arbeidsraad weer van start gaan, zullen nog bestaande drempels verder worden aangepakt.

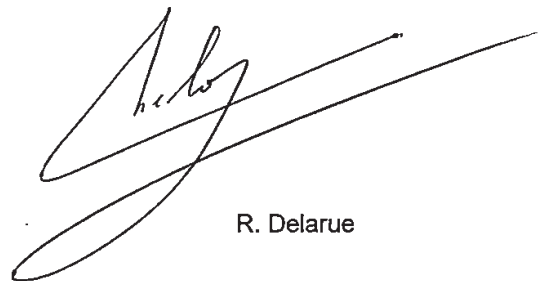
Bij de omzetting van deze richtlijn zal gewerkt worden aan het in overeenstemming brengen van sancties met het sociaal strafwetboek, aan de duurtijd van ontslagbescherming voor vaders en meemoeders en aan een oplossing voor een flexibele opname van het geboorteverlof zodat vaders en meemoeders dat verlof reeds voor de geboorte van het kind kunnen opnemen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen evenwel om de nodige tijd en ruimte te laten aan het sociaal overleg om in het kader van een globale oefening van de omzetting tot oplossingen te komen die werkbaar en haalbaar zijn voor werkgevers en werknemers.

De Secretaris,



J.-P. Delcroix

De Voorzitter,



R. Delarue

Advies nr. 2.174