

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

7 juillet 2022

PROJET DE LOI

transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés

SOMMAIRE	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	57
Analyse d'impact	71
Avis du Conseil d'État	88
Projet de loi	94
Tableau de correspondance directive – projet de loi	113
Tableau de correspondance projet de loi – directive	134
Coordination des articles	167
Avis du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées	231
Avis du Conseil National du Travail.....	247
Avis du Conseil consultatif du droit pénal social.....	305

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 juli 2022

WETSONTWERP

tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven

INHOUD	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	57
Impactanalyse	79
Advies van de Raad van State	88
Wetsontwerp	94
Concordantietabel Richtlijn – wetsontwerp	138
Concordantietabel wetsontwerp – Richtlijn	163
Coördinatie van de artikelen	198
Advies van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap	239
Advies van de Nationale Arbeidsraad.....	276
Advies van de Adviesraad van het sociaal strafrecht	311

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.

DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.

07423

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 7 juillet 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 7 juli 2022 ingediend.</i>
<i>Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 7 juillet 2022.</i>	<i>De "goedkeuring tot drukken" werd op 7 juli 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

<i>N-VA</i>	<i>: Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen</i>	<i>: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>PS</i>	<i>: Parti Socialiste</i>
<i>VB</i>	<i>: Vlaams Belang</i>
<i>MR</i>	<i>: Mouvement Réformateur</i>
<i>CD&V</i>	<i>: Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>PVDA-PTB</i>	<i>: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>
<i>Open Vld</i>	<i>: Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>Vooruit</i>	<i>: Vooruit</i>
<i>Les Engagés</i>	<i>: Les Engagés</i>
<i>DéFI</i>	<i>: Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
<i>INDEP-ONAFH</i>	<i>: Indépendant – Onafhankelijk</i>

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>
<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Document de la 55^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	<i>DOC 55 0000/000 Parlementair document van de 55^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV</i>	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	<i>CRIV Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
<i>CRABV</i>	<i>Compte Rendu Analytique</i>	<i>CRABV Beknopt Verslag</i>
<i>CRIV</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	<i>CRIV Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
<i>PLEN</i>	<i>Séance plénière</i>	<i>PLEN Plenum</i>
<i>COM</i>	<i>Réunion de commission</i>	<i>COM Commissievergadering</i>
<i>MOT</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	<i>MOT Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

RÉSUMÉ	SAMENVATTING
<p><i>Ce projet de loi vise à transposer partiellement 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.</i></p>	<p><i>Dit wetsontwerp zorgt voor de gedeeltelijke omzetting van de 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.</i></p>
<p><i>La directive (UE) 2019/1158 fixe des prescriptions minimales et des droits individuels en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence au travail pour raisons de force majeure, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants, et lie un certain nombre de mesures protectrices à l'exercice de ces droits. Cette directive doit être transposée avant le 2 août 2022.</i></p>	<p><i>De Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt minimumvoorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger en koppelt aan de uitoefening van die rechten een aantal beschermende maatregelen. Deze richtlijn moet worden omgezet tegen 2 augustus 2022.</i></p>
<p><i>Ce projet de loi transpose certaines parties de la directive (UE) 2019/1158 dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail et ce, principalement, pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail. Il règle également un certain nombre d'autres aspects relatifs aux congés.</i></p>	<p><i>Dit wetsontwerp geeft omzetting aan bepaalde onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158 binnen het kader van de federale bevoegdheid op het vlak van het arbeidsrecht en dit hoofdzakelijk voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Het regelt ook nog een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.</i></p>

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce projet de loi prévoit la transposition partielle de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE. Le présent projet de loi prévoit en outre un certain nombre d'adaptations de la législation relative à certains congés qui ne sont pas visés par la directive (UE) 2019/1158 mais qui s'imposent sous l'angle de l'égalité de la protection juridique.

La directive (UE) 2019/1158 est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7.2019, p. 79 et suiv.) et doit être transposée dans notre ordre juridique national avant le 2 août 2022 au plus tard.

Cette directive exécute l'article 153, alinéa 1^{er}, i) du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

Dans cette optique, elle vise concrètement à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes. À cet égard, la directive tient également compte des changements démographiques, notamment les effets du vieillissement.

Une des principales causes de la participation moins importante des femmes au marché du travail réside dans la difficulté de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et tâches familiales. Souvent les femmes avec enfants prennent moins d'heures de travail rémunéré et consacrent davantage de temps aux responsabilités familiales non rémunérées. La participation des femmes au marché du travail est également moins importante quand elles doivent s'occuper d'un membre de la famille malade ou nécessitant des soins.

En répartissant de manière équilibrée les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, la part relative des femmes dans le travail non rémunéré

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de 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. Daarnaast voorziet voorliggend wetsontwerp ook in een aantal aanpassingen van wetgeving met betrekking tot bepaalde verloven die weliswaar niet geviseerd worden door Richtlijn (EU) 2019/1158 maar die zich opdringen vanuit het oogpunt van gelijke rechtsbescherming.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 is in werking getreden op 1 augustus 2019 (Publicatieblad van de Europese Unie L 188 van 12.7.2019, p. 79 e.v.) en moet uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.

Deze richtlijn geeft uitvoering aan artikel 153, lid 1, onder i), van het VWEU dat bepaalt dat de Europese Unie het optreden van de lidstaten ondersteunt en aanvult op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.

In die optiek beoogt zij concreet de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie te verbeteren en anderzijds de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen. De richtlijn houdt in dat verband ook rekening met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

Een van de belangrijke oorzaken van de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is inderdaad de moeilijkheid om werk en gezinstaken in evenwicht te brengen. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook blijkt dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoefend familielid hebben.

Een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen zorgt ervoor dat het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie

au sein de la famille se réduit et les femmes disposent dès lors de davantage de temps pour effectuer du travail rémunéré.

Même si certaines questions importantes à cet égard sont déjà abordées au niveau de l'Union européenne dans diverses directives, comme dans 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 et dans la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSeurosOPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales.

La directive 2010/18/UE précitée régit le congé parental en exécutant un accord-cadre conclu par les partenaires sociaux européens. La nouvelle directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur les prescriptions de cette directive et les complète en renforçant les droits existants et en instaurant de nouveaux droits. La directive 2010/18/UE est retirée et remplacée par cette nouvelle directive.

Plus spécifiquement, la directive (UE) 2019/1158 fixe des prescriptions minimales et des droits individuels en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence au travail pour raisons de force majeure, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. La directive lie un certain nombre de dispositions protectrices à l'exercice de ces droits; ici aussi, la nouvelle directive s'appuie sur ce que prévoyait déjà la directive 2010/18/UE.

Le champ d'application de la directive est très large et comprend tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de Justice. Ceci implique que la directive s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, aux contractuels dans le secteur public (personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail) mais aussi aux fonctionnaires statutaires à tous les niveaux du secteur public.

En ce qui concerne le congé de paternité, la directive introduit un tout nouveau droit du point de vue européen. Désormais, tous les pères au sein de l'Union européenne auront droit à un congé de paternité de dix jours ouvrables, afin de favoriser une répartition équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de

kleiner wordt en dat vrouwen daardoor over meer tijd beschikken om betaald werk te verrichten.

Hoewel bepaalde kwesties die in dat verband van belang zijn op het niveau van de Europese Unie al aan bod komen in diverse richtlijnen, zoals in 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 en in Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSeuroOPE, UEAPME, het CEET en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben.

Voornoemd Richtlijn 2010/18/EU regelt het ouderschapsverlof door uitvoering te geven aan een door de Europese sociale partners gesloten raamovereenkomst. De nieuwe Richtlijn (EU) 2019/1158 bouwt nu verder op de voorschriften van die richtlijn en vult die aan door de bestaande rechten te versterken en nieuwe rechten in te voeren. Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken en vervangen door deze nieuwe richtlijn.

Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt meer specifiek minimumvoorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger. De richtlijn koppelt aan de uitoefening van die rechten een aantal beschermende bepalingen vast; ook daar bouwt de nieuwe richtlijn verder op hetgeen Richtlijn 2010/18/EU reeds voorzag.

Het toepassingsgebied van de richtlijn is zeer ruim en omvat alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Dit impliceert dat de richtlijn van toepassing is op alle werknemers uit de privésector, de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheidspersoneel verbonden door een arbeidsovereenkomst), maar ook statutaire ambtenaren op alle niveaus van de publieke sector.

Met betrekking tot het vaderschapsverlof voert de richtlijn vanuit Europees perspectief een geheel nieuw recht in. Voortaan hebben alle vaders binnen de Europese Unie een recht op vaderschapsverlof van tien werkdagen, ten einde een eerlijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen en om het mogelijk

faire en sorte qu'un lien se tisse tôt entre les pères et les enfants. Un même congé s'applique pour les seconds parents équivalents, pour autant qu'ils soient reconnus par la législation nationale.

Ce congé de paternité doit être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et doit être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Les États membres de l'UE ont la possibilité de déterminer que le congé de paternité est pris en partie avant la naissance de l'enfant ou qu'il doit être entièrement pris après la naissance et de déterminer à quelles conditions il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées ou selon toute autre solution flexible. L'exercice de ce droit ne peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté et doit être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Afin que le congé de paternité soit effectivement pris, la directive précise que le travailleur doit recevoir un revenu qui est au moins équivalent au revenu en cas de maladie.

En ce qui concerne le congé parental, la directive (UE) 2019/1158 adapte le régime existant, prévu dans la directive 2010/18/UE, sur un certain nombre de points. Chaque travailleur continue à avoir un droit individuel à quatre mois de congé parental, à prendre jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans. Les États membres doivent garantir qu'au moins deux des quatre mois de congé parental ne sont pas transférables. En garantissant que chaque parent dispose d'au moins deux mois de congé parental qui ne peuvent pas être transférés à l'autre parent, on vise à encourager les pères à utiliser leur droit à un tel congé. Cela favorise et facilite aussi la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

La directive prévoit aussi la possibilité de prendre le congé parental à temps plein, à temps partiel, par périodes alternées ou selon une autre solution flexible. La flexibilité accroît en effet la probabilité que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental. Les États membres ont en outre la possibilité de définir eux-mêmes les modalités pratiques du congé parental. Dans ce cadre, le droit au congé peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté, étant entendu que cette période ne peut excéder un an. Il est également possible de donner aux employeurs le droit de postposer l'octroi du congé parental pendant un délai raisonnable parce que la prise du congé parental

te maken dat een vroege band tussen vader en kind ontstaat. Hetzelfde geldt voor gelijkwaardige tweede ouders, mits en voor zover erkend in het nationale recht.

Dit vaderschapsverlof moet rond het tijdstip van de geboorte worden opgenomen en moet duidelijk aan de geboorte gekoppeld zijn, met het oog op het verstrekken van zorg. De EU-lidstaten hebben de mogelijkheid om daarbij te bepalen dat een deel van het vaderschapsverlof voor de geboorte van het kind wordt opgenomen of dat het volledig daarna moet worden opgenomen, alsook onder welke voorwaarden het verlof deeltijds, in afwisselende periode van werk of op andere flexibele manieren kan worden opgenomen. De uitoefening van dit recht mag niet afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode en moet worden toegekend ongeacht de burgerlijke staat of gezinssituatie volgens het nationale recht.

Opdat het vaderschapsverlof effectief zou worden opgenomen, stelt de richtlijn verder dat de werknemer een inkomen moet krijgen dat gelijkwaardig is aan het inkomen ingeval van ziekte.

Wat het ouderschapsverlof betreft, past Richtlijn (EU) 2019/1158 de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU op een aantal punten aan. Elke werknemer blijft een individueel recht op vier maanden ouderschapsverlof hebben, op te nemen tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De lidstaten moeten daarbij waarborgen dat minstens twee van de vier maanden ouderschapsverlof niet overdraagbaar zijn. Het doel van het garanderen dat elke ouder beschikt over ten minste twee maanden ouderschapsverlof die niet aan de andere ouder kunnen worden overgedragen, is het aanmoedigen van vaders om gebruik te maken van hun recht op dergelijk verlof. Het bevordert en vergemakkelijkt ook de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt nadat zij een periode van moederschaps- en ouderschapsverlof hebben opgenomen.

De richtlijn voorziet in de mogelijkheid om het ouderschapsverlof voltijds, deeltijds, afwisselend of op andere flexibele manieren op te nemen. Flexibiliteit verhoogt de kans inderdaad dat elke ouder, en in het bijzonder de vader, gebruik zal maken van zijn recht op ouderschapsverlof. De lidstaten krijgen verder ook de mogelijkheid om de praktische modaliteiten van het ouderschapsverlof zelf in te vullen. Daarbij kan het recht afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode, met dien verstande dat deze periode niet meer dan één jaar mag bedragen. Aan werkgevers mag verder ook het recht worden gegeven om de toekenning van het ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn

durant la période demandée perturberait gravement le bon fonctionnement de l'entreprise.

La directive dispose que les États membres doivent fixer une rémunération ou une allocation appropriée pour la période minimum non transférable du congé parental. Lors de la fixation de la hauteur de celle-ci, il convient de tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenus pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent.

Le congé d'aidant, tout comme le congé de paternité, est une mesure européenne tout à fait nouvelle, axée sur un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée. Par cette mesure, la directive se prépare à l'augmentation constante prévue des besoins de soins comme effet du vieillissement ainsi qu'à l'augmentation concomitante des problèmes de santé liés à l'âge. Ce congé permettra aux travailleurs de prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui fait partie du même ménage et qui, pour une raison médicale grave, a besoin des soins ou d'une aide considérables. La directive dispose dans ce cadre que chaque travailleur doit avoir droit à cinq jours de congé d'aidant par an mais les États membres peuvent aussi accorder ce congé sur la base d'une période de référence autre que l'année, par référence à la personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.

La directive n'impose pas d'obligation de prévoir une rémunération ou une allocation pendant le congé d'aidant mais les États membres sont encouragés à veiller à ce que les aidants et plus particulièrement les hommes, puissent vraiment exercer ce droit.

En ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure, la directive (UE) 2019/1158 maintient le régime qui avait été prévu à ce sujet dans la directive 2010/18/UE.

En ce qui concerne le droit de demander une formule souple de travail, la directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur le régime existant prévu dans la directive 2010/18/UE. Dans le cadre de cette directive, les États membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leurs modalités de travail pendant une période déterminée. La directive (UE) 2019/1158 reformule ce droit dans un cadre européen plus large avec des mesures de flexibilisation plus étendues, et ce de manière totalement indépendante du congé parental. L'objectif est que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à au moins

uit te stellen omdat de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode de goede werking van de onderneming ernstig zou verstören.

De richtlijn bepaalt dat de lidstaten een passende betaling of uitkering moeten vaststellen voor de niet-overdraagbare minimumperiode van het ouderschapsverlof. Bij het vaststellen van de hoogte ervan moet rekening worden gehouden met het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat hoofdkostwinners in een gezin hun recht op ouderschapsverlof alleen kunnen uitoefenen indien dat voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te maken.

Het zorgverlof is, net zoals het vaderschapsverlof een volledig nieuwe Europese maatregel gericht op een betere work-lifebalance. Met deze maatregel speelt de richtlijn in op de voorspelling van een aanhoudende toename van de zorgbehoeften als gevolg van de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande stijging van leeftijdsgere-lateerde aandoeningen. Dit verlof geeft werknemers de mogelijkheid om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden en die omwille van een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun. De richtlijn bepaalt in dat kader dat elke werknemer recht moet hebben op vijf dagen zorgverlof per jaar maar de lidstaten kunnen dit verlof ook toeken-nen aan de hand van een andere periode dan een jaar, op basis van de persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.

De richtlijn legt geen verplichting op om een betaling of uitkering te voorzien tijdens het zorgverlof, doch de EU-lidstaten worden ertoe aangemoedigd ervoor te zorgen dat mantelzorgers, en met name de mannelijke werknemers, het recht daadwerkelijk kunnen uitoefenen.

Wat het arbeidsverzuim wegens overmacht betreft, behoudt Richtlijn (EU) 2019/1158 de regeling die daarover was opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU.

Wat het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen betreft, bouwt Richtlijn (EU) 2019/1158 verder op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/ EU. In het kader van die richtlijn dienden de lidstaten te garanderen dat werknemers bij terugkeer uit ouder-schapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkpatronen te vragen. Richtlijn (EU) 2019/1158 herformuleert dit recht nu in een breder Europees kader met ruimere flexibiliseringssmaatregelen, en dit volledig los van het ouderschapsverlof. De bedoeling is dat werknemers met kinderen tot ten minste acht jaar alsook mantelzorgers

huit ans de même que les aidants puissent demander à leur employeur des formules souples de travail. Par formules souples de travail, la directive entend la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs modalités de travail pour assumer des responsabilités familiales, en recourant notamment télétravail, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. Ces mesures doivent encourager les parents et les aidants à rester actifs sur le marché du travail.

La directive dispose que la durée de la formule souple de travail peut être soumise à une limitation raisonnable. La demande de formule souple de travail peut en outre être subordonnée à une période de travail ou d'ancienneté de six mois maximum. L'employeur doit pouvoir décider s'il accepte ou s'il refuse une demande de formule souple de travail. Il doit communiquer sa décision dans un délai raisonnable, et en cas de refus, il doit motiver sa décision. Enfin, le travailleur a le droit de reprendre ses modalités de travail initiales à la fin de la période mais il doit aussi pouvoir demander à son employeur de retourner plus tôt vers ces modalités de travail si un changement de circonstances le nécessite.

Tout comme la directive 2010/18/UE, la directive (UE) 2019/1158 prévoit un certain nombre de mesures de protection qui doivent empêcher que les travailleurs soient retenus d'utiliser effectivement les différents régimes de congé.

Il s'agit en première instance d'une protection des droits en matière d'emploi. Ainsi, les États membres doivent-ils garantir explicitement que les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition restent maintenus jusqu'à la fin de la période de congé. Les travailleurs doivent également avoir explicitement le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables et ils doivent pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps. De manière plus générale, les États membres doivent également garantir que les travailleurs qui recourent aux mesures en question ne soient pas discriminés. Les travailleurs doivent aussi bénéficier d'une protection contre le licenciement, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Les États membres doivent enfin fixer des sanctions qui soient effectives, proportionnées et dissuasives.

Le présent projet de loi transpose certaines parties de la directive concernée dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail.

hun werkgever kunnen vragen om flexibele werkregelingen. Met flexibele werkregelingen bedoelt de richtlijn de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen voor zorgdoeleinden, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren. Deze maatregelen dienen ouders en mantelzorgers aan te moedigen om actief te blijven op de arbeidsmarkt.

De richtlijn bepaalt dat de duur van de flexibele werkregeling aan een redelijke beperking kan worden onderworpen. Het verzoek tot flexibele werkregeling kan bovendien afhankelijk worden gesteld van werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. De werkgever moet kunnen beslissen of een verzoek om een flexibele werkregeling wordt ingewilligd dan wel wordt geweigerd. Hij moet zijn beslissing mede delen binnen een redelijke termijn en, in geval van weigering, dient de werkgever zijn beslissing te motiveren. De werknemer heeft tot slot het recht om zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten op het einde van de periode, maar hij moet zijn werkgever ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

Zoals Richtlijn 2010/18/EU voorziet ook Richtlijn (EU) 2019/1158 in een aantal beschermende maatregelen die moeten beletten dat werknemers ervan weerhouden worden om effectief te gebruik maken van de verschillende verlofregelingen.

Het gaat in de eerste plaats om een bescherming van de arbeidsrechten. Zo moeten lidstaten explicet garanderen dat de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten voor de werknemer behouden blijven tot het einde van de periode van verlof. Werknemers dienen ook het expliciete recht te hebben om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren naar hun oorspronkelijke af gelijkwaardige functie na afloop van het verlof, waarbij zij ook moeten kunnen genieten van elke verbetering van arbeidsvooraarden die intussen zou zijn ingevoerd. De lidstaten moeten meer algemeen ook waarborgen dat werknemers die een beroep doen op de betrokken maatregelen, niet gediscrimineerd worden. Werknemers dienen ook een ontslagbescherming te genieten waarbij de bewijslast bij de werkgever ligt.

De lidstaten dienen tot slot ook sancties te bepalen die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Voorliggend wetsontwerp geeft omzetting aan bepaalde onderdelen van de betrokken richtlijn binnen het kader van de federale bevoegdheid op het vlak van het arbeidsrecht.

Même si la réglementation existante satisfait déjà à de nombreux égards aux dispositions minimales de la directive (UE) 2019/1158, certaines modifications s'imposent malgré tout. Certaines modifications ne sont en outre qu'indirectement liées à cette directive et s'imposent pour d'autres raisons. Ainsi, certains engagements pris dans l'accord de gouvernement 2020 (en ce qui concerne le congé de naissance, par exemple) impliquent une modification législative. Certaines modifications s'expliquent aussi par des préoccupations spécifiques, comme offrir une protection juridique égale dans des situations qui ne relèvent certes pas du champ d'application de la directive concernée mais qui sont nécessaires à la suite de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice (par exemple, le calcul de l'indemnité de rupture lorsque le travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un régime de congé et la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes ou accouchées).

À cet égard, le projet de loi ne vise que les parties qui sont ou doivent être réglées par une loi au sens formel. Certaines parties sont déjà réglées actuellement par un texte légal, ce qui implique une modification de la législation en question. Pour d'autres parties, pour lesquelles il n'existe pas (encore) de règles légales spécifiques en droit du travail, de nouvelles dispositions légales sont élaborées.

En ce qui concerne le congé de paternité, le projet de loi apporte donc quelques modifications aux dispositions existantes de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui régissent ce congé. Notons à cet égard que le terme "congé de paternité" est remplacé par le terme "congé de naissance".

En ce qui concerne le régime du congé parental, les adaptations nécessaires sont apportées dans le cadre d'un certain nombre d'arrêtés royaux qui modifient les arrêtés royaux existants relatifs au congé parental.

En ce qui concerne le congé d'aidant, le projet de loi apporte une modification dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le régime prévu en ce qui concerne le congé d'aidant, tout comme le congé de naissance, s'applique par conséquent aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, à savoir les travailleurs du secteur privé et les contractuels dans le secteur public (= personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail).

À cet égard, il peut également être fait référence à l'avis n° 2021/14 rendu le 17 mai 2021 par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.

Ook al voldoet de bestaande regelgeving ook nu reeds op veel vlakken aan de minimumbepalingen van de Richtlijn (EU) 2019/1158, toch dringen bepaalde wijzigingen zich inderdaad op. Sommige wijzigingen houden bovendien slechts zijdelings verband met deze richtlijn en dringen zich op omwille van andere redenen. Zo zijn er bepaalde engagementen uit het regeerakkoord 2020 (bijvoorbeeld met betrekking tot het geboorteverlof) die een wetswijziging impliceren. Ook specifieke bekommernissen, zoals het bieden van een gelijke rechtsbescherming in situaties die weliswaar niet onder de toepassing van de betrokken richtlijn vallen maar noodzakelijk zijn ingevolge de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie (bijvoorbeeld de berekening van de opzeggingsvergoeding wanneer de werknemer zijn prestaties verminderd in het kader van een verlofstelsel en de ontslagbescherming voor zwangere of pas bevallen werkneemsters) vormen hiertoe de aanleiding.

In dat verband viseert het wetsontwerp enkel die onderdelen die door een wet in formele zin zijn, of moeten worden geregeld. Sommige onderdelen zijn vandaag al wettelijk geregeld, hetgeen impliceert dat die betrokken wetgeving wordt aangepast. Voor andere onderdelen, waarvoor er vandaag nog geen of geen specifieke wettelijke regeling in het arbeidsrecht vorhanden is, worden nieuwe wetsbepalingen uitgewerkt.

Met betrekking tot het vaderschapsverlof brengt het wetsontwerp bijgevolg enkele wijzigingen aan in de bestaande bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die dit verlof regelen. In dat verband wordt de term "vaderschapsverlof" vervangen door de term "geboorteverlof".

Met betrekking tot de regeling van het ouderschapsverlof, worden de nodige aanpassingen aangebracht in het kader van een aantal koninklijke besluiten die de bestaande koninklijke besluiten m.b.t. het ouderschapsverlof wijzigen.

Met betrekking tot het zorgverlof, brengt het wetsontwerp een wijziging aan in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De beoogde regeling met betrekking tot zorgverlof is, net zoals het geboorteverlof, bijgevolg van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, zijnde de werknemers in de privésector en de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheidspersonnel verbonden door een arbeidsovereenkomst).

Er kan in dit verband ook worden verwezen naar het advies nr. 2021/14 dat de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap op 17 mei 2021 heeft uitgebracht.

L'absence du travail pour force majeure est déjà garantie par la réglementation existante en matière de congé pour raisons impérieuses pour les travailleurs occupés sous contrat de travail (art. 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), de sorte que plus rien ne doit être réalisé sur ce point.

En ce qui concerne les formules souples de travail, le projet de loi met en place un régime légal autonome. Ce nouveau régime s'applique en principe aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail, à savoir les travailleurs du secteur privé et les contractuels dans le secteur public (= personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail).

En ce qui concerne les dispositions protectrices, le projet de loi ne règle qu'un certain nombre de points de droit du travail (p. ex. l'adéquation des règles relatives à la protection contre le licenciement pour lesquelles il existe déjà, à l'heure actuelle, une législation spécifique (cf. le congé de naissance et le congé parental) avec les dispositions y relatives de la directive (UE) 2019/1158). La protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent des congés visés par la directive (UE) 2019/1158 est, dans la réglementation actuelle, sur le fond, déjà largement garantie par un certain nombre de principes généraux du droit du travail (notamment l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et du Code civil (notamment l'art. 1134 du C. civ.) mais la directive (UE) 2019/1158 demande aux États membres de reprendre maintenant des dispositions explicites dans ce cadre afin d'arriver à la plus grande protection possible des travailleurs concernés. Cela sera cependant réalisé dans un projet de loi distinct via une adaptation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre). Il en est de même pour la protection contre la discrimination.

Enfin, le projet de loi apporte quelques modifications au Code pénal social.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{er}

Dispositions générales

Article 1^{er}

L'article 1^{er} du projet de loi renvoie à la répartition de compétences constitutionnelle. Cette disposition

Het arbeidsverzuim wegens overmacht wordt voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst reeds gegarandeerd door de bestaande regeling inzake verlof wegens dwingende redenen (art. 30bis van de wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), zodat er op dit punt niets meer moet gebeuren.

Met betrekking tot de flexibele werkregelingen brengt het wetsontwerp een autonome wettelijke regeling tot stand. Deze nieuwe regeling is in beginsel van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, zijnde de werknemers in de privésector en de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheidspersoneel verbonden door een arbeidsovereenkomst).

Wat de beschermende bepalingen betreft, regelt het wetsontwerp slechts een aantal specifieke arbeidsrechtelijke punten (bijvoorbeeld de afstemming van de regels over de ontslagbescherming waarvoor er vandaag al een specifieke wetgeving bestaat (cf. het geboorteverlof en het ouderschapsverlof) op de bepalingen dienaangaande uit de Richtlijn (EU) 2019/1158). De bescherming van de arbeidsrechten van de werknemers die de door de Richtlijn (EU) 2019/1158 geviseerde verloven opnemen, wordt in de huidige regelgeving inhoudelijk reeds grotendeels gegarandeerd door een aantal algemene principes uit het arbeidsrecht (o.m. artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en het burgerlijk wetboek (o.m. artikel 1134 B.W.), maar de Richtlijn (EU) 2019/1158 vraagt aan de lidstaten om in dit kader nu uitdrukkelijke bepalingen op te nemen teneinde tot een zo groot mogelijke bescherming te komen voor de betrokken werknemers. Dit zal evenwel in een onderscheiden wetsontwerp worden verwezenlijkt via een aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet). Hetzelfde geldt voor de bescherming tegen discriminatie.

Het wetsontwerp brengt tot slot enkele wijzigingen aan in het Sociaal Strafwetboek.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

Artikel 1 van het wetsontwerp verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling. In deze bepaling wordt

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

Art. 2

L'article 2 du projet de loi dispose que le projet de loi transpose 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.

Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par la directive (UE) 2019/1158 (l'article 20, alinéa 3).

CHAPITRE 2

Modifications de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 3-5

Les articles 3, 4 et 5 du projet de loi apportent un certain nombre de modifications au chapitre IV de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (appelée dans la suite du texte "Loi sur le travail") concernant la protection de la maternité.

Art. 3

Cet article modifie un certain nombre de dispositions de l'article 39 de la loi sur le travail en ce qui concerne la conversion du congé de maternité en un congé pour l'autre parent en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère et ce entre autres afin de répondre à l'avis du Conseil National du Travail (Avis n° 2.264 rendu le 21 décembre 2021 par le Conseil National du Travail sur la transposition de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil). Le Conseil demande en effet d'apporter les adaptations nécessaires afin de mieux faire correspondre la terminologie et la structure de ces dispositions (et de celles qui s'y réfèrent) au contexte social et juridique actuel et de s'assurer que, sur ce plan, une meilleure uniformité soit réalisée avec les autres dispositions des projets de textes.

Ainsi les dispositions de l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail ne sont pas encore complètement adaptées aux règles de filiation du Code civil. Elles sont

nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 2 van het wetsontwerp bepaalt dat het wetsontwerp in de omzetting voorziet van de 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.

Het betreft een transparantievereiste, opgelegd door de Richtlijn (EU) 2019/1158 (artikel 20, lid 3).

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 3-5

De artikelen 3, 4 en 5 van het wetsontwerp brengen een aantal wijzigingen aan in hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (verder ook aangeduid met "Arbeidswet") inzake de moederschapsbescherming.

Art. 3

Dit artikel brengt een aantal wijzigingen aan in de bepalingen van artikel 39 van de Arbeidswet die verband houden met de omzetting van het moederschapsverlof in een verlof voor de andere ouder ingeval van overlijden of hospitalisatie van de moeder en dit onder andere om tegemoet te komen aan het advies van de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.264, uitgebracht op 21 december 2021 door de Nationale Arbeidsraad over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad). De Raad vraagt immers om de nodige aanpassingen aan te brengen om de terminologie en op opbouw van deze bepalingen (en diegene die ernaar verwijzen) beter af te stemmen op de huidige maatschappelijke en juridisch context en om ervoor te zorgen dat er op dit vlak meer eenvormigheid tot stand komt met de overige bepalingen uit de ontwerpteksten.

Zo zijn de bepalingen van artikel 39, zesde lid, en volgende, van de Arbeidswet nog niet ten volle afgestemd op de afstammingsregels uit het Burgerlijk Wetboek.

dès lors adaptées aux règles du Code civil relatives à la constatation du lien de filiation de la coparente, en vigueur depuis 2015.

En effet, les dispositions de l'article 39 ne mentionnent à ce jour explicitement que le père, et ne visent la coparente finalement que de manière indirecte via une référence aux bénéficiaires du congé de naissance prévu par l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le texte est donc adapté pour offrir une terminologie plus inclusive qui mentionnera désormais également les coparentes de manière explicite. Cette adaptation vise simplement à une plus grande transparence en ce qui concerne les personnes visées sans modifier les droits existants.

Une amélioration légistique est également apportée à l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail, afin de le mettre en concordance avec l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail tel que modifié par la loi du 20 décembre 2020 (notamment, l'insertion d'un alinéa entre le premier et le deuxième alinéa).

En outre, les dispositions qui régissent la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité sont aussi mises en concordance avec la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes ou accouchées prévue par l'article 40 de la loi sur le travail, en ce compris les modifications apportées à ce sujet par le présent projet de loi.

Ainsi, une motivation du licenciement est insérée à l'alinéa 8 de l'article 39 de la loi sur le travail et un alinéa 11 est inséré en vue d'appliquer la jurisprudence sur les mesures préparatoires. Sur ce dernier point, il est fait référence à l'exposé concernant l'article 4 du présent projet.

Art. 4

Cet article modifie l'article 40 de la Loi sur le travail qui règle la protection contre le licenciement en cas de grossesse et d'accouchement. Cette modification met les dispositions de l'article en question en concordance avec une certaine jurisprudence de la Cour de justice concernant l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (C.J. 11 octobre 2007, C-460/06, Paquay). Cette disposition se conforme à l'article 12, alinéa premier, de la directive

Zij worden dan ook verder afgestemd op de regels uit het Burgerlijk Wetboek inzake de vaststelling van de afstammingsband van de meemoeder, die sinds 2015 van kracht zijn.

De bepalingen van artikel 39 maken op heden namelijk enkel uitdrukkelijk melding van de vader, en vatten de meemoeder slechts indirect via een verwijzing naar de rechthebbenden van het geboorteverlof bepaald bij artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De tekst wordt dan ook aangepast teneinde tot een meer inclusieve terminologie te komen, die de meemoeders voortaan ook uitdrukkelijk vermeldt. Deze aanpassing beoogt louter een grotere transparantie tot stand te brengen met betrekking tot de betrokken personen, zonder de bestaande rechten te wijzigen.

Er wordt in artikel 39, zesde lid, van de Arbeidswet ook een legistieke verbetering aangebracht, teneinde deze bepaling in overeenstemming te brengen met artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd bij de wet van 20 december 2020 (m.n. invoeging van een lid tussen het eerste en tweede lid).

Daarenboven worden de bepalingen die de ontslagbescherming in geval van omzetting van het moederschap-verlof regelen verder in overeenstemming gebracht met de in artikel 40 van de Arbeidswet bepaalde ontslagbescherming van zwangere en bevallen werkneemsters, met inbegrip van de wijzigingen die dit wetsontwerp op dit vlak aanbrengt.

Aldus wordt in het achtste lid van artikel 39 van de Arbeidswet een ontslagmotivering ingevoegd en wordt een elfde lid ingevoegd met het oog op de toepassing van de rechtspraak inzake de voorbereidende handelingen. Voor wat dit laatste betreft, kan worden verwezen naar de verdere uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.

Art. 4

Dit artikel brengt een wijziging aan in artikel 40 van de Arbeidswet, dat de bescherming tegen ontslag bij zwangerschap en bevalling regelt. Met de betrokken wijziging worden de bepalingen van het betrokken artikel afgestemd op bepaalde rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot artikel 10 van Richtlijn 92/85/EWG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de ten-uitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (HvJ 11 oktober 2007, C-460/06, Paquay). Deze bepaling sluit aan bij artikel 12,

(UE) 2019/1158 qui dispose que les États membres sont tenus de prévoir une protection contre le licenciement et contre toutes les mesures préparatoires en vue d'un licenciement dans le cadre du congé de paternité, du congé parental, du congé d'aidant ou des formules souples de travail.

L'article 10 de la directive 92/85/CEE oblige les États membres à prendre notamment les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales.

Dans le même ordre d'idées, l'article 40, alinéa 1^{er}, de la Loi sur le travail dispose que l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La protection s'applique à partir du moment où l'employeur 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 durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

Dans l'arrêt Paquay, la Cour de Justice a précisé que l'interdiction de licenciement visée à l'article 10 de la directive 92/85/CEE ne s'appliquait pas seulement par rapport à la notification de la décision de licenciement mais également par rapport à la prise de la décision de licencier et à l'adoption de mesures préparatoires en vue d'un licenciement, telles que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de la travailleuse concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant (par exemple, en publiant une annonce pour un emploi à durée indéterminée). Donner une autre interprétation, limitant l'interdiction de licenciement à la seule notification d'une décision de licenciement pendant la période de protection priverait, selon la Cour, l'article 10 de la directive en question de son effet utile et pourrait engendrer un risque de contournement par des employeurs de cette interdiction au détriment des droits consacrés par cette directive.

Afin de mettre les dispositions de l'article 40, alinéa premier de la Loi sur le travail en conformité avec la jurisprudence concernée, l'article 4 du projet introduit un nouvel alinéa 4 à l'article 40 sur la base duquel le licenciement donné à l'issue de la période de protection contre le licenciement mais qui a été préparé pendant cette période est assimilé à un congé donné par l'employeur pendant la période concernée. La prise de

eerste lid, van de Richtlijn (EU) 2019/1158) dat lidstaten ertoe verplicht om een bescherming tegen ontslag en tegen alle voorbereidende stappen voor een ontslag te voorzien in het kader van het vaderschapsverlof, het ouderschapsverlof, het zorgverlof en de flexibele werkregelingen.

Artikel 10 van Richtlijn 92/85/EEG verplicht de lidstaten o.m. om de nodige maatregelen te nemen om ontslag van werkneemsters te verbieden, gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot minstens het einde van het zwangerschapsverlof, behalve in uit-zonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan.

In lijn daarmee bepaalt artikel 40, eerste lid, van de Arbeidswet, dat de werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of de bevalling. De bescherming duurt vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust opneemt inbegrepen.

In het arrest Paquay preciseerde het Hof van Justitie dat het in artikel 10 van Richtlijn 92/85/EEG bedoelde ontslagverbod niet alleen speelt m.b.t. de kennisgeving van het ontslagbesluit maar eveneens m.b.t. het nemen van een ontslagbesluit en het treffen van voorbereidingen voor het ontslag, zoals het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werkneemster wegens zwangerschap en/of de geboorte van een kind (bijvoorbeeld d.m.v. het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). Een andere uitlegging, die het ontslagverbod beperkt tot enkel de kennisgeving van een ontslagbesluit tijdens de periode van bescherming, zou volgens het Hof aan artikel 10 van de betrokken richtlijn zijn nuttige werking ontnemen en het risico kunnen meebrengen dat werkgevers dit verbod ontduiken ten nadele van de door deze richtlijn toegekende rechten.

Teneinde nu de bepalingen van artikel 40, eerste lid, van de Arbeidswet in overeenstemming te brengen met de betrokken rechtspraak, voegt artikel 4 van het ontwerp een nieuw, vierde lid toe aan artikel 40 op basis waarvan het ontslag dat door de werkgever wordt gegeven na afloop van de periode van bescherming tegen ontslag maar dat werd voorbereid tijdens deze periode, wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens

la décision de licencier est considérée dans ce cadre comme un acte préparatoire.

Les dispositions reprises à l'article 40, alinéas 2 et 3, de la Loi sur le travail s'appliquent *mutatis mutandis*.

Par conséquent, sur la base de l'article 40, alinéa 2, il appartiendra, le cas échéant, à l'employeur de prouver que le licenciement de la travailleuse qui a eu lieu à l'issue de la période de protection contre le licenciement mais qui a été préparé pendant cette période, est étranger à la grossesse ou à l'accouchement. À la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit.

Si l'employeur ne parvient pas à apporter une telle preuve, il doit, sur la base de l'article 40, alinéa 3, payer 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.

Pour être complet, il convient de noter que la travailleuse pourra également recourir, le cas échéant, à la protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).

Art. 5

Cet article ajoute un nouvel article 40/1 à la Loi sur le travail. Cette nouvelle disposition établit des règles parallèles à celles prévues par l'article 6 du présent projet dans le cadre du congé de naissance (nouveau paragraphe 5 à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Du point de vue de l'égalité de la protection des droits, il est en effet indiqué de prévoir une même protection dans le cadre de la protection de la maternité. En outre, ce régime est en phase avec la jurisprudence de la Cour de Justice (notamment: C.J., 4 octobre 2001, C-438/99, Jiménez Melgar).

Ce nouvel article 40/1 vise, en son paragraphe 1^{er}, à protéger les travailleuses enceintes ou accouchées qui sont occupées dans les liens d'une relation de travail temporaire lorsqu'il apparaît qu'à la fin de la relation de travail en question, l'employeur concerné n'a pas renouvelé la relation de travail en raison de la grossesse ou de l'accouchement. On crée à cette fin une présomption légale en conséquence de laquelle le non-renouvellement d'une relation de travail est supposé

de la betrokken periode. Het nemen van de ontslagbeslissing wordt in dat kader als een voorbereidende handeling beschouwd.

De bepalingen opgenomen in artikel 40, tweede en derde lid, van de Arbeidswet zijn in dat verband *mutatis mutandis* van toepassing.

Op basis van artikel 40, tweede lid, zal het bijgevolg aan de werkgever zijn om in voorkomend geval te bewijzen dat het ontslag van de werkneemster dat plaatsvond na afloop van de periode van bescherming tegen ontslag maar werd voorbereid tijdens deze periode, vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling. Op verzoek van de werkneemster dient de werkgever haar schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor haar ontslag.

Slaagt de werkgever er niet in om dergelijk bewijs te leveren, dan dient de werkgever op basis van artikel 40, derde lid, aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onvermindert de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Volledigheidshalve moet worden opgemerkt dat de werkneemster in voorkomend geval ook beroep zal kunnen doen op de bescherming in het kader van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

Art. 5

Dit artikel voegt een nieuw artikel 40/1 toe aan de Arbeidswet. Deze nieuwe bepaling bevat een regeling die parallel loopt met hetgeen artikel 6 van dit ontwerp voorziet in het kader van het geboorteverlof (nieuwe paragraaf 5 in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Vanuit het oogpunt van gelijke rechtsbescherming is het inderdaad aangewezen om eenzelfde bescherming te voorzien in het kader van de moederschapsbescherming. Deze regeling ligt bovendien in lijn van de rechtspraak van het Hof van Justitie (o.a. HvJ, 4 oktober 2001, C-438/99, Jiménez Melgar).

Dit nieuwe artikel 40/1 beoogt in paragraaf 1 zwangere of pas bevallen werkneemsters die in een tijdelijk dienstverband zijn tewerkgesteld, te beschermen wanneer komt vast te staan dat na afloop van de betrokken dienstbetrekking de werkgever in kwestie de dienstbetrekking niet heeft hernieuwd omwille van de zwangerschap of de bevalling. Hiertoe wordt een wettelijk vermoeden gecreëerd als gevolg waarvan het niet-hernieuwen van een dienstbetrekking geacht wordt verband te houden met

être en lien avec la grossesse ou l'accouchement. Le non-renouvellement du contrat de travail revient en fait à ce que l'employeur concerné n'offre pas de nouvelle relation de travail à la travailleuse en question.

L'employeur peut réfuter cette présomption en prouvant que le non-renouvellement de la relation de travail n'est pas lié à la grossesse ou à l'accouchement (par exemple, la travailleuse a refusé d'accepter l'offre de l'employeur de conclure un nouveau contrat de travail).

L'article 40/1, § 1^{er}, alinéa 2, introduit également la possibilité pour la travailleuse enceinte ou accouchée de demander à son employeur les motifs du non-renouvellement de sa relation du travail et l'obligation pour l'employeur d'y donner suite. À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne en effet connaissance par écrit de ces motifs.

L'article 40/1, § 1^{er}, alinéa 3, oblige l'employeur à payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, s'il n'est pas en mesure de prouver que le non-renouvellement de la relation de travail est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Ici aussi, pour être complet, il convient de noter que la travailleuse pourra également recourir, le cas échéant, à la protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).

Le paragraphe 2 prévoit un régime similaire en cas de conversion du congé de maternité.

Ces mesures s'appliquent également en cas de travail intérimaire. Le paragraphe 3 stipule que dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur.

En ce qui concerne spécifiquement la situation des travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job, tel que visé par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, il peut être souligné que la protection prévue contre le non-renouvellement de la relation de travail ne jouera pas à l'égard du contrat-cadre conclu entre le travailleur et l'employeur préalablement au début de la première occupation dans le cadre d'un flexi-job. En effet, ce contrat-cadre n'est lui-même pas un contrat de travail et ne comporte aucun engagement à conclure un ou plusieurs contrats de travail. Il établit simplement un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats peuvent être conclus.

de zwangerschap of de bevalling. Het niet-hernieuwen van de dienstbetrekking komt er in wezen op neer dat de werkgever in kwestie geen nieuwe dienstbetrekking aanbiedt aan de betrokken werkneemster.

De werkgever kan dit vermoeden weerleggen door te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking geen verband houdt met de zwangerschap of de bevalling (bijvoorbeeld de werkneemster weigerde in te gaan op het aanbod van de werkgever om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten).

Artikel 40/1, § 1, tweede lid, voert ook de mogelijkheid in voor de zwangere of pas bevallen werkneemster om de redenen voor de niet-hernieuwing van haar dienstbetrekking op te vragen bij haar werkgever en de verplichting voor de werkgever om hieraan gevolg te geven. Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar met name schriftelijk in kennis stellen van deze redenen.

Artikel 40/1, § 1, derde lid, verplicht de werkgever tot het betalen van een beschermingsvergoeding van drie maanden brutoloon, wanneer hij niet kan bewijzen dat de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking geen verband houdt met de zwangerschap of de bevalling.

Ook hier dient volledigheidshalve te worden opgemerkt dat de werkneemster in voorkomend geval ook beroep zal kunnen doen op de bescherming in het kader van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

Paragraaf 2 voorziet in een gelijkaardige regeling ingeval van omzetting van het moederschapsverlof.

Deze maatregelen zijn ook van toepassing ingeval van uitzendarbeid. Paragraaf 3 bepaalt dat in dat geval de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever wordt beschouwd.

Specifiek voor wat de situatie betreft van werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een flexi-job, zoals bedoeld in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, kan worden aangestipt dat de voorziene bescherming tegen de niet-hernieuwing van de dienstbetrekking niet zal spelen ten aanzien van de raamovereenkomst die voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling in het kader van een flexi-job wordt gesloten tussen de werknemer en werkgever. Deze raamovereenkomst is zelf immers geen arbeidsovereenkomst en houdt ook geen verbintenis in om één of meerdere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Zij legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.

En outre, il convient de rappeler qu'une telle occupation n'est en principe possible que lorsque le travailleur concerné a déjà, chez un ou plusieurs autres employeurs, une occupation au moins égale aux 4/5èmes d'un temps plein. Un flexi-job a donc, en règle, un caractère complémentaire et ne constitue pas l'activité principale de l'intéressé.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 6-11

Ce chapitre apporte principalement des modifications à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (appelée dans la suite du texte "loi du 3 juillet 1978"), à savoir aux articles relatifs au congé de naissance (art. 30, §§ 2 et sv.), au congé pour raisons impérieuses (art. 30bis) – et ce, afin d'y intégrer une nouvelle réglementation relative au congé d'aidant, et au congé d'adoption (art. 30ter). Dans le prolongement de ces dispositions, des modifications sont également apportées dans cette loi pour ce qui concerne la suspension du délai de préavis (art. 38) et le salaire garanti (art. 57). Enfin, l'article 39 sur le calcul de l'indemnité de préavis est modifié.

Art. 6

Cet article modifie les dispositions de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 qui concernent le congé de naissance, en vue de transposer la directive (UE) 2019/1158 mais aussi pour mettre en œuvre l'engagement pris dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 de permettre à tous les types de travailleurs (par exemple, également les travailleurs intérimaires et les travailleurs ayant des contrats temporaires de courte durée) d'exercer effectivement le droit au congé de naissance.

Conformément à l'article 4, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur.

L'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 comprend déjà un congé, appelé "congé de paternité" ou "congé de naissance", qui répond aux exigences prévues par la directive. Au niveau de la durée, ce congé de naissance

Verder moet ook indachtig worden gehouden dat dergelijke tewerkstelling in beginsel slechts mogelijk is wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgevers al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5de van een voltijdse betrekking. Een flexi-job heeft in de regel dus een bijkomend karakter en maakt niet de hoofdactiviteit uit van de betrokkenen.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 6-11

Dit hoofdstuk brengt hoofdzakelijk wijzigingen aan in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder ook aangeduid met "wet van 3 juli 1978"), namelijk aan de artikelen met betrekking tot het geboorteverlof (art. 30, §§ 2 e.v.), het verlof om dwingende redenen (art. 30bis) – dit teneinde er een nieuwe regeling met betrekking tot zorgverlof in onder te brengen, en het adoptieverlof (art. 30ter). In het verlengde hiervan worden in deze wet bovendien ook wijzigingen aangebracht op het vlak van de schorsing van de opzeggingstermijn (art. 38) en het gewaarborgd loon (art. 57). Tot slot wordt artikel 39 over de berekening van de opzeggingsvergoeding aangepast.

Art. 6

Dit artikel wijzigt de bepalingen van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot het geboorteverlof, zowel met het oog op de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158, als om het engagement uit het Regeerakkoord van 30 september 2020 te verwezenlijken om alle types werknemers (bijvoorbeeld ook uitzendkrachten en diegene met korte tijdelijke contracten) in staat te stellen om het recht op geboorteverlof ook effectief op te nemen.

Overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 dienen de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof van tien werkdagen dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen.

Artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 bevat al een verlof, "vaderschapsverlof" of "geboorteverlof" genoemd, dat aan de door de richtlijn vooropgestelde vereisten beantwoordt. Qua duur voldoet dit geboorteverlof al

répond déjà au minimum imposé par la directive (UE) 2019/1158. En effet, conformément à l'actuel article 30, § 2, alinéas premier et 2, de la loi du 3 juillet 1978, dix jours de congé de naissance sont en principe accordés, à prendre selon le choix du travailleur dans un délai de quatre mois à dater du jour de l'accouchement et ce nombre de jours est porté à 15 jours pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2021 et à vingt jours pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2023. Pour transposer la directive (UE) 2019/1158 (notamment les articles 12 et 13), certaines mesures protectrices doivent cependant encore être renforcées ou ajoutées.

En outre, cet article vise à mieux faire concorder la terminologie et la structure de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 avec le contexte juridique et sociétal actuel.

Initialement, deux notions différentes étaient utilisées sur le terrain pour faire référence, d'une part, au congé sur la base de l'article 30, § 2, alinéa premier ("congé de paternité") et, d'autre part, au congé sur la base de l'article 30, § 2, alinéa 3 ("congé de naissance"). Vu les règles de filiation du Code civil, le congé fondé sur l'article 30, § 2, alinéa premier s'appliquait à l'époque uniquement aux travailleurs masculins. Le Code civil a toutefois énormément évolué sur ce plan. Depuis 2015, la comaternité est réglementée par loi et le Code civil contient des règles de détermination de la filiation de la coparente. Depuis lors, des coparentes peuvent également demander le congé sur la base de l'article 30, § 2, alinéa premier, ce qui rend les termes "congé de paternité" tout à fait dépassés.

La notion "congé de paternité" (et "congé") est donc, à chaque fois remplacée, dans l'article 30, §§ 2-4 de la loi du 3 juillet 1978 par la notion "congé de naissance" (cf. les dispositions aux points 3^o, a), 4^o et 7^o, a)).

La disposition au point 1^o intègre tout simplement les quinze jours de congé de naissance qui, à l'époque du relèvement du congé de naissance pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2021, avait été inséré à l'alinéa 2 de l'article 30, § 2, dans la "disposition de base" à l'alinéa premier. La période de transition, durant laquelle du congé de naissance pouvait encore être pris par des travailleurs qui avaient droit à 10 jours (naissances jusqu'au 31 décembre 2020 inclus) est en effet arrivée à échéance le 30 avril 2021. Les autres dispositions du paragraphe 2 sont adaptées en conséquence (cf. la disposition au point 5^o, a) et b)).

La disposition du point 2^o, a) découle également de la modification des règles de filiation dans le Code civil. Elle met l'alinéa 3 de l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 en concordance avec les règles en matière de

aan het minimum dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 oplegt. Overeenkomstig het huidig artikel 30, § 2, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 worden in beginsel immers tien dagen geboorteverlof toegekend, naar keuze van de werknemer op te nemen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling en dit aantal is voor de geboortes vanaf 1 januari 2021 en 1 januari 2023 nog opgetrokken tot resp. vijftien en twintig dagen. Met het oog op de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (o.a. art. 12 en 13) moeten wel nog een aantal beschermende maatregelen worden versterkt en bijkomend ingevoerd.

Daarnaast beoogt dit artikel de terminologie en de opbouw van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 beter af te stemmen op de huidige maatschappelijke en juridische context.

Oorspronkelijk werden er op het terrein twee verschillende begrippen gebruikt om te verwijzen naar enerzijds het verlof op grond van artikel 30, § 2, eerste lid ("vaderschapsverlof") en anderzijds dat op grond van het derde lid ("geboorteverlof"). Gelet op de afstammingsregels uit het Burgerlijk Wetboek speelde het verlof op grond van artikel 30, § 2, eerste lid, toen immers enkel voor mannelijke werknemers. Het Burgerlijk Wetboek is op dit vlak evenwel geëvolueerd. Sinds 2015 is het meemoederschap wettelijk geregeld en bevat het Burgerlijk Wetboek regels voor de vaststelling van de afstamming van de meemoeder. Sindsdien kunnen ook meemoeders zich op het verlof op grond van artikel 30, § 2, eerste lid, beroepen, waardoor het begrip "vaderschapsverlof" achterhaald is.

Het begrip "vaderschapsverlof" (en "verlof") wordt in artikel 30, §§ 2-4 van de wet van 3 juli 1978 dan ook telkens vervangen door het begrip "geboorteverlof" (zie de bepalingen onder 3^o, a), 4^o en 7^o, a)).

De bepaling onder 1^o zorgt louter voor een integratie van de vijftien dagen geboorteverlof, die ten tijde van de optrekking van het geboorteverlof voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2021 is opgenomen in het tweede lid van artikel 30, § 2, in de "basisbepaling" in het eerste lid. De overgangsperiode, waarin er nog geboorteverlof kon worden opgenomen door werknemers die aanspraak maakten op tien dagen (geboortes tot en met 31 december 2020), liep immers ten einde op 30 april 2021. De overige bepalingen van paragraaf 2 worden hierop afgestemd (zie de bepaling onder 5^o, a) en b)).

De bepaling onder 2^o, a), vloeit eveneens voort uit de wijziging van de afstammingsregels in het Burgerlijk Wetboek. Het stemt het derde lid van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 af op de regels inzake de vaststelling

détermination de la filiation de la coparente. Le travailleur qui est marié à la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (c'est-à-dire la mère) et qui pouvait prendre ce congé de naissance sur la base de l'article 30, § 2, alinéa 3, 1° peut, depuis cette modification du Code civil en 2015, invoquer l'article 30, § 2, alinéa premier. L'enfant né pendant le mariage aura, en effet, pour coparente l'épouse (art. 325/2 C. civ.). En d'autres termes, la disposition de l'article 30, § 2, alinéa 3, 1° est devenu superflue et est dès lors abrogée. L'alinéa 4 de l'article 30, § 2, est adapté en conséquence (cf. la disposition au point 3°, b)).

La disposition au point 2°, b) exécute le point 3, troisième point, deuxième tiret (cf. aussi point 2.2) de l'avis n° 154 du 8 décembre 2017 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes relatif aux congés accessibles aux coparents en cas de déclaration d'un enfant mort-né.

Désormais, la condition de l'article 30, § 2, alinéa 3, 2° et 3° de la loi du 3 juillet 1978 qui veut que l'enfant doive avoir sa résidence principale chez la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (c'est-à-dire la mère) et avec laquelle le travailleur concerné cohabite, ne s'appliquera plus si l'enfant est mort-né. Il n'est en effet pas possible de remplir cette condition dans un tel cas. On garantit de la sorte que les travailleurs visés à l'article 30, § 2, alinéa 3 puissent également prétendre au congé de naissance dans de telles circonstances tragiques.

La disposition au point 6° ajoute un nouveau paragraphe 3/1 à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978, qui règle explicitement la notification faite par le travailleur à l'employeur de la prise du congé de naissance. Ce point est ajouté parce que la notification à l'égard de l'employeur constitue le point de départ de la période au cours de laquelle le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement conformément à l'article 30, § 4 de la loi du 3 juillet 1978.

Le travailleur qui souhaite prendre un congé de naissance doit en informer son employeur au préalable. Cette notification pourra se faire désormais oralement ou par écrit. Un avertissement préalable implique que le travailleur doit informer son employeur au plus tard avant le début de sa journée de travail qu'il va prendre du congé de naissance ce jour-là. Si le travailleur l'informe à temps, l'employeur ne peut pas lui refuser la prise du congé de naissance. À condition bien entendu que toutes les autres conditions soient remplies. Ainsi, le congé de naissance doit-il être pris à temps. La période pour la prise du congé de naissance n'a pas été modifiée par le projet: le congé de naissance peut toujours être

van de afstamming van de meemoeder. De werknemer die gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (d.i. de moeder) en die geboorteverlof op grond van artikel 30, § 2, derde lid, 1°, kan opnemen, kan zich sinds deze wijziging van het Burgerlijk Wetboek in 2015 op artikel 30, § 2, eerste lid, beroepen. Het kind geboren tijdens het huwelijk zal immers de echtgenote tot meemoeder hebben (art. 325/2 B.W.). De bepaling onder artikel 30, § 2, derde lid, 1°, is m.a.w. overbodig geworden en wordt daarom opgeheven. Het vierde lid van artikel 30, § 2, wordt hierop afgestemd (zie de bepaling onder 3°, b)).

De bepaling onder 2°, b), geeft uitvoering aan punt 3, derde bullet, tweede gedachtestreep (zie ook punt 2.2) van het advies nr. 154 van 8 december 2017 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over de verloven voor co-ouders in het geval van een doodgeboren kind.

Voortaan zal de voorwaarde van artikel 30, § 2, derde lid, 2° en 3°, van de wet van 3 juli 1978 die erin bestaat dat het kind zijn hoofdplaats moet hebben bij diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat (d.i. de moeder) en met wie de betrokken werknemer samenwoont, niet meer spelen wanneer het kind levenloos wordt geboren. Aan deze voorwaarde kan dan immers niet worden voldaan. Zo wordt gegarandeerd dat ook de werknemers bedoeld in artikel 30, § 2, derde lid, in dergelijke tragische omstandigheden aanspraak kunnen maken op geboorteverlof.

De bepaling onder 6° voegt een nieuwe paragraaf 3/1 toe aan artikel 30 van de wet van 3 juli 1978, die de kennisgeving door de werknemer van de opname van het geboorteverlof aan de werkgever uitdrukkelijk regelt. Deze aanvulling is ingegeven door het feit dat de kennisgeving t.a.v. de werkgever het startpunt is van de periode waarin de werknemer overeenkomstig artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 een ontslagbescherming geniet.

De werknemer die geboorteverlof wil opnemen, moet zijn werkgever hier vooraf van verwittigen. Dit kan voortaan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Een voorafgaandelijke verwittiging houdt in dat de werknemer zijn werkgever uiterlijk voor de start van zijn dagtaak moet laten weten dat hij die dag geboorteverlof opneemt. Ingeval de werknemer tijdig verwittigt, kan de werkgever hem de opname van het geboorteverlof niet weigeren. Dit uiteraard voor zover de overige voorwaarden ook voldaan zijn. Zo moet het geboorteverlof wel tijdig worden opgenomen. De opnameperiode van het geboorteverlof is niet gewijzigd door het ontwerp: het geboorteverlof kan, naar keuze van de werknemer, nog steeds worden

pris, selon le choix du travailleur, dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement.

La disposition au point 7°, b) transpose l'article 12, alinéa premier et l'article 13 de la directive (UE) 2019/1158, en rendant les règles relatives à la protection contre le licenciement dans le cadre du congé de naissance juridiquement (plus) cohérentes.

À l'heure actuelle, le travailleur bénéficie d'une protection contre le congé donné par l'employeur dans le cadre du congé de naissance pendant une période qui démarre au moment de la notification écrite à l'employeur et qui se termine trois mois après cette notification. Ce tandis que, sur la base de l'actuel article 30, § 2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur n'est pas du tout obligé de demander le congé de naissance par écrit. En outre, compte tenu de la période durant laquelle le travailleur peut prendre le congé de naissance, des situations peuvent actuellement se présenter où le travailleur n'est plus protégé contre le licenciement au moment où il prend le congé. C'est notamment le cas lorsque le travailleur informe l'employeur par écrit peu de temps après l'accouchement de tous les jours où il va prendre du congé de naissance et qu'il a encore prévu un (ou plusieurs) jour(s) dans le courant du quatrième mois suivant l'accouchement. Les règles actuelles relatives au début et à la fin de la période de protection ne sont pas suffisantes.

C'est pourquoi, le projet corrige la période durant laquelle le travailleur bénéficie de la protection contre le licenciement dans le cadre du congé de naissance en vertu de l'article 30, § 4, alinéa premier de la loi du 3 juillet 1978. Désormais, la période de protection débute au moment de la notification à l'employeur qui est imposée explicitement par la disposition au point 6° du projet (qui prévoit un nouveau paragraphe 3/1) et qui peut se faire oralement ou par écrit. Pour éviter que le travailleur prenne du congé de naissance sans être protégé contre le licenciement, on prévoit que la protection prend cours au plus tard le premier jour du congé de naissance. La période de protection se termine après cinq mois à compter du jour de l'accouchement. C'est-à-dire un mois après la fin de la période au cours de laquelle le congé de naissance peut être pris conformément à l'article 30, § 2, alinéa premier de la loi du 3 juillet 1978.

La disposition au point 8° transpose l'article 12, alinéa 2 de la directive (UE) 2019/1158 en prévoyant une motivation du licenciement dans le cadre du congé de naissance. À cette fin, l'on complète l'article 30, § 4, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978. À la demande du

opgenomen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De bepaling onder 7°, b), geeft omzetting aan artikel 12, lid 1, en artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019/1158, door de regeling rond de ontslagbescherming in het kader van het geboorteverlof juridisch sluitend(er) te maken.

Op vandaag geniet de werknemer een bescherming tegen ontslag door de werkgever in het kader van het geboorteverlof gedurende een periode die start op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving. Dit terwijl de werknemer op grond van het huidige artikel 30, § 2 e.v. van de wet van 3 juli 1978 helemaal niet verplicht is om het geboorteverlof schriftelijk aan te vragen. Rekening houdend met de periode waarbinnen de werknemer het geboorteverlof kan opnemen, kunnen er zich momenteel bovendien ook situaties voordoen waarin de werknemer op het moment van de opname van het verlof niet langer beschermd is tegen ontslag. Dit is nl. het geval wanneer de werknemer de werkgever kort na de bevalling schriftelijk op de hoogte brengt van al de dagen waarop hij geboorteverlof opneemt en in de vierde maand na de bevalling nog een (of meerdere) dag(en) heeft ingepland. De huidige regeling inzake de (aanvang en het einde van de) beschermingsperiode is dan ook niet afdoend.

Het ontwerp corrigeert bijgevolg de periode waarin de werknemer in het kader van het geboorteverlof een ontslagbescherming geniet zoals voorgeschreven door artikel 30, § 4, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978. De beschermingsperiode gaat voortaan in vanaf het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, die door de bepaling onder 6° van het ontwerp (dat voorziet in een nieuwe paragraaf 3/1) uitdrukkelijk wordt opgelegd en zowel mondeling als schriftelijk kan gebeuren. Om te vermijden dat de werknemer geboorteverlof zou opnemen zonder beschermd te zijn tegen ontslag, wordt voorzien dat de bescherming uiterlijk ingaat op de eerste dag van het geboorteverlof. De periode van bescherming eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dit is m.a.w. een maand na afloop van de periode waarbinnen het geboorteverlof overeenkomstig artikel 30, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 kan worden opgenomen.

De bepaling onder 8° geeft omzetting aan artikel 12, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 door in het kader van het geboorteverlof te voorzien in een ontslagmotivering. Hier toe wordt artikel 30, § 4, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 aangevuld. Op vraag van de

travailleur, l'employeur sera désormais tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit.

À la lumière de l'article 12, alinéa premier et de l'article 13 de la directive (UE) 2019/1158 et en vue d'offrir une protection juridique égale, la disposition au point 9° porte l'indemnité de protection dans le cadre du congé de naissance, telle que prévue à l'article 30, § 4, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, de trois à six mois de rémunération brute, en la mettant ainsi au même niveau que l'indemnité de protection dans le cadre des autres congés dont il est question à l'article 12, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158 (congé parental, par exemple).

La disposition au point 10° transpose l'article 12, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158 qui stipule que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé de naissance.

Les travailleurs qui exercent leur droit au congé de naissance sont déjà protégés à l'heure actuelle contre un licenciement pour cette raison pendant une certaine période suivant la notification du congé. Le projet prévoit maintenant, en ajoutant un nouveau dernier alinéa à l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978, une même protection en cas d'un congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection contre le licenciement mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période (p. ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé de naissance, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période. Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.

La disposition au point 11° vise à mettre en œuvre l'engagement pris dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 de permettre à tous les types de travailleurs (par exemple, également les travailleurs intérimaires et les travailleurs ayant des contrats temporaires de courte durée) d'exercer effectivement le droit au congé de naissance. À cette fin, l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 est complété par un nouveau paragraphe 5.

Tous les travailleurs ne peuvent recourir de manière effective au congé de naissance. Ainsi, les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat temporaire (par

werknehmer zal de werkgever voortaan verplicht zijn om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag.

In het licht van artikel 12, lid 1 en artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en met het oog op een gelijke rechtsbescherming, brengt de bepaling onder 9° de beschermingsvergoeding in het kader van het geboorteverlof, zoals voorzien in artikel 30, § 4, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, van drie op zes maanden brutoloon en dus op gelijke hoogte met de beschermingsvergoeding in het kader van de andere verloven waarvan sprake in artikel 12, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (bijvoorbeeld ouderschapsverlof).

De bepaling onder 10° geeft omzetting aan artikel 12, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 dat zegt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te verbieden dat de werknemers die geboorteverlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.

Werknemers die hun recht op geboorteverlof uitoefenen zijn op heden al beschermd tegen een ontslag om deze reden in een bepaalde periode na de kennisgeving van het verlof. Het ontwerp voorziet nu, via een nieuw laatste lid in artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978, in eenzelfde bescherming ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming tegen ontslag, maar waarvoor tijdens die periode voorbereiding werd getroffen (bijvoorbeeld het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de opname van het geboorteverlof, bijvoorbeeld door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.

De bepaling onder 11° wil uitvoering geven aan het engagement uit het Regeerakkoord van 30 september 2020 om alle types werknemers (bijvoorbeeld ook uitzendkrachten en diegene met korte tijdelijke contracten) in staat te stellen om het recht op geboorteverlof ook effectief op te nemen. Hiertoe vult het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 aan met een nieuwe paragraaf 5.

Niet alle werknemers kunnen ook effectief gebruik maken van het geboorteverlof. Zo kunnen de werknemers tewerkgesteld in tijdelijk contractueel dienstverband

exemple, sur la base d'un contrat de travail pour une durée déterminée comme visé à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou d'un contrat de travail intérimaire comme régis par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs) qui, au cours de la période de quatre mois à compter du jour de l'accouchement, ne sont pas ou ne sont que sporadiquement liés par un contrat de travail, ne peuvent pas prendre de congé de naissance ou ne peuvent en prendre qu'une partie. La prise du congé de naissance tel que visé à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 est en effet uniquement possible si la personne concernée est liée par un contrat de travail.

La mesure prévue dans ce nouveau paragraphe 5 de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 veut supprimer un certain nombre d'obstacles dans ce cadre pour ces travailleurs.

Le nouveau paragraphe 5 vise à protéger les travailleurs dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant pour lequel le travailleur concerné a le droit à un congé de naissance comme visé à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 et qui sont occupés dans les liens d'un contrat temporaire, lorsqu'il apparaît, à l'issue du contrat de travail en question, que l'employeur n'a pas renouvelé le contrat de travail en raison de la naissance de l'enfant. On crée à cette fin une présomption légale en conséquence de laquelle le non-renouvellement d'un contrat de travail est supposé être en lien avec la naissance de l'enfant. Le non-renouvellement du contrat de travail revient en fait à ce que l'employeur concerné n'offre pas de nouveau contrat de travail au travailleur en question.

L'employeur peut réfuter cette présomption en prouvant que le non-renouvellement du contrat de travail n'est pas lié à la naissance de l'enfant (par exemple, le travailleur a refusé d'accepter l'offre de l'employeur de conclure un nouveau contrat de travail).

Le nouveau paragraphe 5, alinéa 2, introduit aussi la possibilité pour ce travailleur de demander à son employeur les motifs du non-renouvellement de son contrat de travail et l'obligation pour l'employeur d'y donner suite. En effet, à la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit de ces motifs.

(bijvoorbeeld op grond van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 9 van de wet van 3 juli 1978, een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid als geregeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) die in de periode van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling niet of slechts sporadisch verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst geen of slechts een deel van het geboorteverlof opnemen. De opname van geboorteverlof als bedoeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 is immers slechts mogelijk wanneer de betrokkenen verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

De maatregel in de nieuwe paragraaf 5 van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 wil in dit kader dan ook een aantal obstakels wegwerken voor deze werknemers.

De nieuwe paragraaf 5 beoogt de werknemers van wie de werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de betrokken werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 en die in een tijdelijk contractueel dienstverband zijn tewerkgesteld, te beschermen wanneer komt vast te staan dat na afloop van de betrokken arbeidsovereenkomst de werkgever in kwestie de arbeidsovereenkomst niet heeft hernieuwd omwille de geboorte van het kind. Hier toe wordt een wettelijk vermoeden gecreëerd als gevolg waarvan het niet-hernieuwen van een arbeidsovereenkomst geacht wordt verband te houden met de geboorte van het kind. Het niet-hernieuwen van de arbeidsovereenkomst komt er in wezen op neer dat de werkgever in kwestie geen nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt aan de betrokken werknemer.

De werkgever kan dit vermoeden weerleggen door te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met de geboorte van het kind (bijvoorbeeld de werknemer weigerde in te gaan op het aanbod van de werkgever om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten).

De nieuwe paragraaf 5, tweede lid, voert voor deze werknemer ook de mogelijkheid in om de redenen voor de niet-hernieuwing van zijn arbeidsovereenkomst op te vragen bij zijn werkgever en de verplichting voor de werkgever om hieraan gevolg te geven. Op verzoek van de werknemer moet de werkgever hem met name schriftelijk in kennis stellen van deze redenen.

Le nouveau paragraphe 5, alinéa 3, oblige l'employeur à payer une indemnité de protection égale à la rémunération brute de trois mois, s'il n'est pas en mesure de prouver que le non-renouvellement du contrat de travail est étranger à la naissance de l'enfant.

Ce régime s'applique également en cas de travail intérimaire. L'alinéa 4 stipule que dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur.

En ce qui concerne spécifiquement la situation des travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job, tel que visé par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, il peut être souligné que la protection prévue contre le non-renouvellement du contrat de travail à caractère temporaire ne jouera pas à l'égard du contrat-cadre conclu entre le travailleur et l'employeur préalablement au début de la première occupation dans le cadre d'un flexi-job. En effet, ce contrat-cadre n'est lui-même pas un contrat de travail et ne comporte aucun engagement à conclure un ou plusieurs contrats de travail. Il établit simplement un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats peuvent être conclus.

En outre, il convient de rappeler qu'une telle occupation n'est en principe possible que lorsque le travailleur concerné a déjà, chez un ou plusieurs autres employeurs, une occupation au moins égale aux 4/5èmes d'un temps plein. Un flexi-job a donc, en règle, un caractère complémentaire et ne constitue pas l'activité principale de l'intéressé.

Pour être complet, il convient de noter que le travailleur pourra également recourir, le cas échéant, à la protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre).

Art. 7

Cet article transpose l'article 6, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158 et modifie à cette fin l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978.

Conformément à l'article 6, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158, chaque travailleur doit avoir le droit à prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Par "congé d'aidant", il convient d'entendre un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide

De nieuwe paragraaf 5, derde lid, verplicht de werkgever tot het betalen van een beschermingsvergoeding van drie maanden brutoloon, wanneer hij niet kan bewijzen dat de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst, geen verband houdt met de geboorte van het kind.

Deze regeling is ook van toepassing ingeval van uitzendarbeid. Het vierde lid bepaalt dat in dat geval de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever wordt beschouwd.

Specifiek voor wat de situatie betreft van werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een flexi-job, zoals bedoeld in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, kan worden aangestipt dat de voorziene bescherming tegen de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst met een tijdelijk karakter niet zal spelen ten aanzien van de raamovereenkomst die voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling in het kader van een flexi-job wordt gesloten tussen de werknemer en werkgever. Deze raamovereenkomst is zelf immers geen arbeidsovereenkomst en houdt ook geen verbintenis in om één of meerdere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Zij legt enkel het kader vast waarbinnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.

Verder moet ook indachtig worden gehouden dat dergelijke tewerkstelling in beginsel slechts mogelijk is wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgevers al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5de van een voltijdse betrekking. Een flexi-job heeft in de regel dus een bijkomend karakter en maakt niet de hoofdactiviteit uit van de betrokkenen.

Volledigheidshalve te worden opgemerkt dat de werknemer in voorkomend geval ook beroep zal kunnen doen op de bescherming in het kader van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

Art. 7

Dit artikel geeft omzetting aan artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en wijzigt hiertoe artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978.

Overeenkomstig artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 moet elke werknemer recht hebben op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Onder "zorgverlof" moet daarbij worden verstaan het verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoedefinieerd door elke lidstaat,

considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre (article 3, alinéa premier, c) de la directive (UE) 2019/1158). Le considérant 27 de la directive explique que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Conformément à l'article 6, alinéa 2 de la directive (UE) 2019/1158, les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. La prise flexible du congé d'aidant reste toutefois un élément déterminant. Le travailleur doit, en tout cas, avoir le droit de prendre le congé d'aidant en une période de maximum cinq jours ouvrables par an.

Dans l'ordre juridique belge, il existe déjà des congés dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle qui permettent de s'occuper d'un proche qui est malade (p. ex. le congé d'aidant proche prévu par les articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le congé pour soins palliatifs tel que régi par les articles 100bis et 102bis de cette même loi et le congé pour assistance médicale qui, par exemple, pour les travailleurs du secteur privé, est régi par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade). Cependant, ces congés ne correspondent pas au congé pour soins prévu par l'article 6 de la directive (UE) 2019/1158. En effet, le congé d'aidant visé par l'article 6 porte en fait sur un droit au congé qui peut être exercé de manière flexible. La longue durée des congés pour s'occuper d'un proche visés et les conditions y relatives constituent une entrave à une telle prise de congé flexible. De plus, la logique de ces réglementations existantes ne se prête pas non plus à une adaptation en ce sens.

À cet égard, il peut également être fait référence à l'avis n° 2021/14 rendu le 17 mai 2021 par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.

Ce projet de loi entend y répondre par l'introduction d'un nouveau régime de congé d'aidant ayant un caractère souple et qui vient en complément des congés précités. Concrètement, le congé d'aidant visé par la directive (UE) 2019/1158 est introduit dans l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, mais avec un encadrement distinct. Plus spécifiquement, le régime actuel de l'article 30bis constituera un nouveau paragraphe 1^{er} et le congé d'aidant est inséré dans un nouveau paragraphe 2.

Le régime actuel de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 (repris dans le nouveau paragraphe 1^{er}) octroie

behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (art. 3, lid 1, c), van de Richtlijn (EU) 2019/1158). Considerans 27 bij de richtlijn verduidelijkt dat de lidstaten kunnen besluiten dat dit verlof kan worden opgenomen in perioden van één of meer werkdagen per geval. De lidstaten kunnen overeenkomstig artikel 6, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 er ook voor opteren om het zorgverlof toe te kennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorgt of steun nodig heeft, of per geval. De flexibele opname van het zorgverlof blijft daarbij evenwel doorslaggevend. De werknemer moet in elk geval het recht hebben om het zorgverlof op te nemen in een periode van maximaal vijf werkdagen per jaar.

In de Belgische rechtsorde bestaan al een aantal verloven in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is (bijvoorbeeld het verlof voor mantelzorg als bepaald in de artikelen 100ter en 102ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het palliatief verlof als bepaald in de artikelen 100bis en 102bis van diezelfde wet en het verlof voor medische bijstand, dat bijvoorbeeld voor de werknemers in de privésector wordt geregeld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid). Toch kunnen deze verloven niet ingezet worden voor de naleving van het zorgverlof bepaald in artikel 6 van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het door artikel 6 beoogde zorgverlof houdt in wezen immers een recht op verlof in dat flexibel kan worden opgenomen. Het langdurig karakter van de aangehaalde zorgverloven en de omkaderende voorwaarden in dit verband staan een dergelijke flexibele opname in de weg. De logica van die bestaande regelingen lenen zich bovendien ook niet voor een aanpassing in die zin.

Er kan in dit verband ook worden verwezen naar het advies nr. 2021/14 dat de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap op 17 mei 2021 heeft uitgebracht.

Dit wetsontwerp wil hieraan tegemoetkomen door een nieuwe regeling van zorgverlof met een soepel karakter in te voeren, dat complementair is met voor-melde verloven. Concreet wordt het door de Richtlijn (EU) 2019/1158 geviseerde zorgverlof ondergebracht in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978, zij het wel met een aparte omkadering. Meer specifiek zal de huidige regeling van artikel 30bis een nieuwe paragraaf 1 vormen en wordt het zorgverlof ingevoegd in een nieuwe paragraaf 2.

De huidige regeling van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 (ondergebracht in de nieuwe paragraaf 1)

au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Pour les modalités d'exercice de ce droit, l'article 30bis renvoie à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail (CCT n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses) et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail précitée n'est pas d'application, au régime élaboré par le Roi (en exécution de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses, a été adopté).

Tant la CCT n° 45 que l'arrêté royal du 11 octobre 1991 octroient aux travailleurs concernés le droit de s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour faire face aux problèmes causés par les événements constitutifs d'une raison impérieuse. La durée de ces absences compte un maximum de dix jours ouvrables par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées. Ni la CCT n° 45 ni l'arrêté royal du 11 octobre 1991 ne portent atteinte à des dispositions plus favorables (p. ex., au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise). Il est par exemple possible que, par CCT sectorielle, plus de dix jours d'absence soient octroyés et/ou qu'un maintien de la rémunération assortisse ce droit de s'absenter.

Le paragraphe 1^{er} nouvellement créé reprend les dispositions de l'ancien article 30bis et y ajoute explicitement que la durée totale des absences compte au moins dix jours ouvrables par année civile.

Le droit au congé d'aidant est ensuite réglé dans un nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis.

À cet égard, le point de départ est que, désormais, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables et ce, dans le cadre du crédit de congé pour raisons impérieuses existant (= le régime de congé visé au paragraphe 1^{er}; un crédit qui compte donc désormais au moins dix jours ouvrables par année civile) (art. 30bis, § 2, alinéa 1^{er}).

Les travailleurs auront droit à maximum cinq jours de congé d'aidant par année civile. C'est le travailleur qui détermine quels jours il prend du congé d'aidant. Le congé d'aidant peut être pris par jours séparés ou

kent aan de werknemer een recht toe om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

Voor de nadere regelen van de uitoefening van dat recht, verwijst artikel 30bis naar de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad (cao nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen) en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, naar de door de Koning uitgewerkte regeling (in uitvoering van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 werd m.n. het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het verlof om dwingende redenen genomen).

Zowel cao nr. 45, als het voormelde koninklijk besluit van 11 oktober 1991 kennen aan de betrokken werknemers het recht toe om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen die een dwingende reden uitmaken. De duur van die afwezigheden bedraagt maximum tien arbeidsdagen per kalenderjaar. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd. Nog cao nr. 45, noch het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 doen evenwel afbreuk aan gunstigere bepalingen (bijvoorbeeld op het niveau van het paritair comité of van de onderneming). Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bij sectorale cao meer dan tien dagen afwezigheid worden toegekend en/of dat er een loonbehoud wordt gekoppeld aan dit recht op afwezigheid.

De nieuwgevormde paragraaf 1 neemt nu de bepalingen van het vroegere artikel 30bis over en voegt er explicet aan toe dat de totale duur van de afwezigheid minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar bedraagt.

Het recht op zorgverlof wordt vervolgens geregeld in een nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis.

Het uitgangspunt daarbij is dat de werknemer voortaan, binnen het bestaande verlofcrediet wegens dwingende redenen (= de verlofregeling bedoeld in paragraaf 1; een crediet dat voortaan dus minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar bedraagt), het recht heeft om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf – al dan niet aaneensluitende – dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun (art. 30bis, § 2, eerste lid).

Werknemers zullen per kalenderjaar recht op maximaal vijf dagen zorgverlof hebben. Het is de werknemer die bepaalt op welke dagen hij zorgverlof opneemt. Het zorgverlof kan zowel in losse dagen, als in een

au cours d'une période continue. Une combinaison des deux est également possible (quelques jours séparés et quelques jours consécutifs). Le travailleur doit bien évidemment utiliser les jours de congé d'aidant aux fins prévues pour ce congé, à savoir pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelles à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.

Le projet de loi définit ensuite un certain nombre de notions importantes pour l'application de cette disposition, en tenant compte des définitions reprises à l'article 3, alinéa premier, c) et e) de la directive (UE) 2019/1158. (art. 30bis, § 2, alinéa 2).

Par membre du ménage du travailleur, on entend conformément à la disposition au point 1° une personne cohabitant avec le travailleur. Le point 2° précise les membres de la famille du travailleur qui sont visés. Il s'agit du conjoint du travailleur ou de la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil de même que des parents du travailleur jusqu'au premier degré (il s'agit, en d'autres termes, de ses père et mère et de ses enfants).

Conformément à l'article 3, alinéa premier, c), de la directive (UE) 2019/1158, il appartient aux États membres de définir la notion "raison médicale grave". Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c'est pourquoi, il dispose en son point 3° qu'il faut entendre par "raison médicale grave" rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables.

La disposition au point 4° explicite que par soins ou une aide, il faut entendre toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le travailleur doit respecter un certain nombre de formalités pour pouvoir recourir au congé d'aidant: il doit informer son employeur au préalable de son absence et lui fournir la preuve de son absence (art. 30bis, § 2, alinéas 3 et 4).

Le travailleur qui veut prendre un jour de congé d'aidant doit en informer son employeur au préalable. Il peut le faire oralement ou par écrit. Un avertissement préalable implique que le travailleur doit informer son employeur au plus tard avant le début de sa journée de travail qu'il va prendre du congé d'aidant ce jour-là. Le congé d'aidant

aanengesloten periode worden opgenomen. Ook een combinatie van beide (d.w.z. een aantal afzonderlijke en een aantal aanengesloten dagen) is mogelijk. De werknemer moet de dagen zorgverlof uiteraard wel gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn ingesteld, m.n. voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het wetsontwerp definieert vervolgens een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van deze bepaling, rekening houdend met de definities die werden opgenomen in artikel 3, lid 1, c) en e), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (art. 30bis, § 2, tweede lid).

Onder een gezinslid van de werknemer wordt overeenkomstig de bepaling onder 1° een persoon verstaan die met de werknemer samenwoont. Onder 2° wordt verduidelijk welke familieleden van de werknemer precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer (dit zijn m.a.w. zijn ouders en kinderen).

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, c), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om het begrip "ernstige medische reden" te definiëren. Het ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en zegt daarom in de bepaling onder 3° dat onder "een ernstige medische reden" als gevolg waarvan men behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun' moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoeft is aan aanzienlijke zorg of steun.

De bepaling onder 4° verduidelijkt dat onder zorg of steun elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging wordt verstaan.

De werknemer dient een aantal formaliteiten na te leven om gebruik te kunnen maken van het zorgverlof: hij dient zijn werkgever voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en hem het bewijs van zijn afwezigheid te verschaffen (art. 30bis, § 2, derde en vierde lid).

De werknemer die een dag zorgverlof wil opnemen, moet zijn werkgever hier vooraf van verwittigen. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Een voorafgaandelijke verwittiging houdt in dat de werknemer zijn werkgever uiterlijk voor de start van zijn dagtaak moet laten weten dat hij die dag zorgverlof opneemt. Het

doit en effet aussi pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles. Si le travailleur l'informe à temps, l'employeur ne peut pas lui refuser la prise du congé d'aidant, pour autant que les autres conditions soient, elles aussi, remplies.

Le projet recourt à la possibilité offerte à l'article 6, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158 de subordonner l'exercice du congé de soins à une justification appropriée. Le considérant 27 de la directive (UE) 2019/1158 dispose à cet égard que les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Dans cette optique, le projet dispose que la preuve de l'absence dans le cadre du congé d'aidant est fournie à l'aide d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Il doit en outre s'agir d'une attestation récente: elle doit être délivrée par le médecin traitant au cours de l'année civile pendant laquelle le congé d'aidant est pris. Cette formulation signifie que si les cinq jours de congé d'aidant sont pris de manière étalée au cours d'une certaine année civile, il suffit que le travailleur introduise une seule attestation délivrée par le médecin au cours de l'année civile en question, plus précisément au moment de la prise du premier jour de congé d'aidant au cours de cette année civile. Il n'est pas requis que le travailleur transmette, lors de la prise éventuelle de jours de congé d'aidant suivants au cours de la même année civile, à chaque fois une nouvelle attestation à son employeur.

Le travailleur doit transmettre cette pièce justificative le plus rapidement possible à son employeur. Il n'est toutefois pas requis qu'il le fasse préalablement ou au plus tard le jour du jour de congé d'aidant. Puisque le congé d'aidant doit également pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles, l'attestation du médecin traitant peut également être introduite auprès de l'employeur dans un délai raisonnable suivant la prise du jour de congé d'aidant.

Le jour ou les jours de congé d'aidant pris sur la base du nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 seront imputés sur le congé pour raisons impérieuses, telle que visé par le paragraphe 1^{er} nouvellement créé, lequel compte donc au moins dix jours ouvrables par an (art. 30bis, § 2, alinéa 5).

zorgverlof moet immers ook kunnen worden ingezet wanneer er zich onvoorzienbare situaties voordoen. Ingeval de werknemer tijdig verwittigt, kan de werkgever hem de opname van de dag zorgverlof niet weigeren, voor zover ook aan de andere vereisten is voldaan.

Het ontwerp maakt gebruik van de in artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om voor de uitoefening van het zorgverlof een passende onderbouwing als voorwaarde te stellen. Considerans 27 bij de Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt in dit verband m.n. dat de lidstaten kunnen eisen dat vooraf een medische verklaring wordt afgeleverd over de noodzaak van de significante zorg of steun om een ernstige medische reden.

In die optiek bepaalt het ontwerp dat het bewijs van de afwezigheid in het kader van zorgverlof wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid waaruit blijkt dat de betrokkenen om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het moet bovendien gaan om een recent attest: het dient te zijn afgeleverd door de behandelende arts in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen. Uit deze formulering volgt dat het bij een gespreide opname van de vijf dagen zorgverlof over een bepaald kalenderjaar volstaat dat de werknemer één attest indient dat door de arts in het desbetreffende kalenderjaar werd afgeleverd, t.t.z. bij de opname van de eerste dag zorgverlof in dat kalenderjaar. Het is niet vereist dat de werknemer bij de eventuele opname van volgende dagen zorgverlof tijdens datzelfde kalenderjaar telkenmale een nieuw attest overmaakt aan de werkgever.

De werknemer dient dit bewijsstuk zo spoedig mogelijk over te maken aan zijn werkgever. Daarbij wordt evenwel niet vereist dat dit vooraf of uiterlijk op de dag van het zorgverlof gebeurt. Aangezien het zorgverlof ook moet kunnen worden opgenomen om gevogt te kunnen geven aan onvoorzienbare situaties, kan het attest van de behandelende arts ook binnen een redelijke termijn na de opname van de dag zorgverlof worden ingediend bij de werkgever.

De dag of dagen zorgverlof die op basis van de nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 worden opgenomen, zullen in mindering worden gebracht van het verlof om dwingende redenen, zoals bedoeld in de nieuwgevormde paragraaf 1, dat dus minstens tien arbeidsdagen per jaar bedraagt (art. 30bis, § 2, vijfde lid).

La directive (UE) 2019/1158 laisse aux États membres le soin de décider si une rémunération ou une allocation est octroyée pour le congé d'aidant mais elle les encourage à prévoir une telle rémunération ou allocation afin de faire en sorte que les aidants proches, en particulier les hommes, recourent effectivement à ce congé (considérant 32). Dans cette optique, le Roi est autorisé à octroyer, via un arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation aux travailleurs qui ne peuvent pas prétendre à une rémunération durant un congé d'aidant. Autrement dit, le Roi peut octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant pour lequel le travailleur ne peut prétendre à une rémunération dans le régime existant du congé pour raisons impérieuses. Si le Roi fait usage de cette possibilité, il doit alors déterminer le montant de l'allocation, ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

En transposition de l'article 12 de la directive (UE) 2019/1158, un certain nombre de mesures protectrices sont également prévues par rapport aux travailleurs qui font usage de leur droit au congé d'aidant. Ces mesures se basent sur les mesures existantes dans le cadre des autres congés visés par la directive (par exemple, à l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 pour ce qui concerne le congé de naissance) (art. 30bis, § 2, alinéa 7).

Il s'agit notamment d'une protection contre le congé donné par l'employeur (à l'inclusion des mesures préparatoires) pendant la période qui débute au moment de la notification à l'employeur et au plus tard le jour de la prise du congé d'aidant et qui se termine un mois après la prise de ce congé. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier qui suit le jour de congé d'aidant et est calculé de quantième à veille de quantième. Pour un travailleur qui informe son employeur, le 5 juillet avant le début de sa journée de travail, qu'il prend un congé d'aidant ce jour-là, la période de protection courra donc à partir du jour de la notification, c'est-à-dire le 5 juillet, jusqu'à un mois après la prise de ce congé, c'est-à-dire jusqu'au 5 août inclus.

Pendant cette période de protection, l'employeur ne peut poser aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui fait usage de son droit au congé d'aidant, sauf pour des motifs étrangers à ce congé.

En transposition de l'article 12, alinéa 3 de la directive (UE) 2019/1158, un renversement de la charge de la preuve et une motivation du licenciement sont également prévus. Il incombe à l'employeur de démontrer qu'il y a des raisons valables au licenciement. À la demande du travailleur, l'employeur est tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit (art. 30bis, § 2, alinéa 8).

De Richtlijn (EU) 2019/1158 laat het aan de lidstaten om te beslissen of er een betaling of uitkering wordt toegekend voor het zorgverlof, maar moedigt de invoering van dergelijke betaling of uitkering wel aan teneinde ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, het recht daadwerkelijk uitoefenen (considerans 32). In die optiek wordt de Koning de machtiging gegeven om via een in Ministerraad overlegd besluit een uitkering toe te kennen aan de werknemers die tijdens het zorgverlof geen aanspraak maken op een loon. De Koning kan m.a.w. een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof waarvoor de werknemer binnen de bestaande regeling van het verlof wegens dwingende redenen geen aanspraak kan maken op een loon. Maakt de Koning gebruik van deze mogelijkheid, dan moet hij het bedrag van de uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan (art. 30bis, § 2, zesde lid).

In omzetting van artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 wordt ook voorzien in een aantal beschermende maatregelen t.a.v. de werknemers die gebruik maken van hun recht op zorgverlof, die gebaseerd zijn op de bestaande maatregelen in het kader van de andere verloven die door de richtlijn geviseerd worden (bijvoorbeeld in artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 voor wat het geboorteverlof betreft) (art. 30bis, § 2, zevende lid).

Het betreft met name een bescherming tegen ontslag door de werkgever (incl. de voorbereiding ervan) gedurende de periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de dag waarop het zorgverlof wordt opgenomen en eindigt een maand na de opname ervan. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de dag van het zorgverlof en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste. Voor een werknemer die op 5 juli voor de start van zijn dagtaak aan zijn werkgever laat weten dat hij die dag zorgverlof opneemt, zal de beschermingsperiode dus lopen vanaf de kennisgeving op 5 juli tot een maand na de opname ervan, d.i. tot en met 5 augustus.

De werkgever mag tijdens deze beschermingsperiode geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, behalve om redenen die hier vreemd aan zijn.

In omzetting van artikel 12, lid 3 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 wordt ook voorzien in een omkering van de bewijslast en een ontslagmotivering. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat er geldige ontslagredenen vorhanden zijn. Op vraag van de werknemer is de werkgever verplicht om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag (art. 30bis, § 2, achtste lid).

S'il est question d'un licenciement irrégulier, l'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute et ce, le cas échéant, en plus des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail (art. 30bis, § 2, alinéa 9).

Une même protection s'applique en cas de congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période (p. ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé d'aidant, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période (art. 30bis, § 2, alinéa 10). Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.

Art. 8

À la lumière de l'article 16 de 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 et en vue d'offrir une protection juridique égale, cet article modifie tout d'abord au premier paragraphe la protection contre le licenciement dans le cadre du congé d'adoption, tel que prévu à l'article 30ter, § 4 de la loi du 3 juillet 1978.

Plus précisément, l'indemnité de protection dont l'employeur est, le cas échéant, redevable conformément à l'article 30ter, § 4, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 est portée de trois à six mois de rémunération.

Compte tenu de l'avis du Conseil d'État (avis n° 71 471/1 du 17 juin 2022, point 3), un régime de protection dans le cadre du congé d'adoption en faveur des travailleurs occupés dans une relation de travail temporaire est également inséré dans le paragraphe 2 de cet article (via un nouveau paragraphe 5 de l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978), parallèlement à ce que prévoient les articles 5 et 6 de ce projet dans le cadre, respectivement, de la protection de la maternité (nouvel article 40/1 de la loi sur le travail) et du congé de naissance (nouveau paragraphe 5 de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978). Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 5 et l'article 6, 11^e du présent projet.

Is er sprake van een onregelmatig ontslag, dan is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan zes maanden brutoloon en dit desgevallend bovenop de vergoedingen verschuldigd ingeval van verbreking van de arbeidsovereenkomst (art. 30bis, § 2, negende lid).

Eenzelfde bescherming geldt ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming tegen ontslag, maar waarvoor tijdens die periode enige voorbereiding werd getroffen (bijvoorbeeld het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer wegens de opname van het zorgverlof, bijvoorbeeld door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode (art. 30bis, § 2, tiende lid). In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.

Art. 8

Dit artikel wijzigt, in het licht van artikel 16 van 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 en met het oog op een gelijke rechtsbescherming, in de eerste paragraaf vooreerst de ontslagbescherming in het kader van het adoptieverlof, als voorzien in artikel 30ter, § 4, van de wet van 3 juli 1978.

De beschermingsvergoeding die de werkgever overeenkomstig artikel 30ter, § 4, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 in voorkomend geval verschuldigd is aan de werknemer wordt meer bepaald van drie op zes maanden loon gebracht.

Rekening houdend met het advies van de Raad van State (advies nr. 71 471/1 van 17 juni 2022, punt 3) wordt in de tweede paragraaf van dit artikel, vanuit een optiek van gelijke behandeling, ook in het kader van het adoptieverlof een regeling ter bescherming van de werknemers tewerkgesteld in tijdelijke dienstverband ingevoerd (via een nieuwe paragraaf 5 van artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978) die parallel loopt met het geen artikel 5 en 6 van dit ontwerp voorzien in het kader van resp. de moederschapsbescherming (nieuw artikel 40/1 van de Arbeidswet) en het geboorteverlof (nieuwe paragraaf 5 in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978). In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij de artikelen 5 en 6, 11^e van dit ontwerp.

Art. 9

Compte tenu de l'article 10, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158 et de l'article 16 de la directive 2006/54/CE, cet article complète l'article 38, § 1^{er}, alinéa premier de la loi du 3 juillet 1978 afin que le délai de préavis donné par l'employeur cesse désormais aussi de courir pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail telle que visée à l'article 30, § 2 (congé de naissance), à l'article 30bis (le congé pour raisons impérieuses et le congé d'aïdant inséré par l'article 7 du présent projet) et à l'article 30ter (congé d'adoption).

Art. 10

Cet article insère un nouveau paragraphe 2/1 dans l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, qui reprend le régime prévu par l'article 105, § 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 (ci-après la "loi de redressement") en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d'un congé parental et l'étend à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.

L'article 105, § 3, de la loi de redressement a initialement été inséré pour mettre la législation en conformité avec l'arrêt Meerts de la Cour de Justice de l'Union européenne (C.J 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts) au sujet de la clause 2.6. de l'accord-cadre en matière de congé parental exécuté par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES en matière de congé parental et qui contient une disposition similaire à celle qui est actuellement reprise à l'article 10, alinéa 1^{er} de la directive (UE) 2019/1158.

L'actuel article 105, § 3, de la loi de redressement précise quelle rémunération doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de licenciement durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental en application du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, à savoir la rémunération pour les prestations de travail non réduites.

Tout comme c'était le cas pour l'insertion du paragraphe 3 dans l'article 105 de la loi de redressement (Projet de loi du 4 décembre 2009 portant des dispositions diverses, Exposé des motifs, Doc. parl. 2009-2010, 52 2299/001, p.61 à 64), la modification visée par le projet veut garantir la sécurité juridique et la transparence des règles qui s'appliquent en cas de licenciement

Art. 9

Rekening houdend met artikel 10, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en artikel 16 van de Richtlijn 2006/54/EG, vult dit artikel het artikel 38, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 aan, opdat de opzeggingstermijn uitgaande van de werkgever voortaan ook zou ophouden te lopen tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 30, § 2 (geboorteverlof), artikel 30bis (het verlof wegens dwingende redenen en het zorgverlof zoals ingevoegd bij artikel 7 van dit ontwerp) en artikel 30ter (adoptieverlof).

Art. 10

Dit artikel voegt in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 een nieuwe paragraaf 2/1 in, die de bestaande regeling voorzien in artikel 105, § 3 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder ook aangeduid met "herstelwet") m.b.t. de berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties als gevolg van ouderschapsverlof overneemt én uitbreidt naar alle verminderingen van arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet, behoudens deze van onbepaalde tijd.

Artikel 105, § 3, van de herstelwet werd oorspronkelijk ingevoegd om de wetgeving in overeenstemming te brengen met het arrest Meerts van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts) over clausule 2.6 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof waaraan Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof uitvoering gaf en die een gelijkaardige bepaling bevat als deze die nu is opgenomen in artikel 10, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Het huidig artikel 105, § 3, van de herstelwet bepaalt welk loon in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding ingeval van ontslag gedurende een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet, met name het loon voor de niet-verminderde arbeidsprestaties.

Net zoals bij de invoeging van paragraaf 3 in artikel 105 van de herstelwet het geval was (Wetsontwerp van 4 december 2009 houdende diverse bepalingen, Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer 2009-2010, 52 2299/001, p. 61-64), wil de door het ontwerp beoogde wijziging de rechtszekerheid en transparantie waarborgen van de regels die gelden bij ontslag zonder inachtneming

sans respect du délai de préavis de travailleurs ayant diminué leurs prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, en particulier à la lumière de la jurisprudence récente de la Cour de Justice (notamment, C.J. 8 mai 2019, C-486/18, Praxair MRC), de la Cour constitutionnelle (notamment C.Const. 22 décembre 2011, n° 195/2011, C. Const. 10 novembre 2011, 165/2011, C. Const. 10 novembre 2011, n° 167/2011, C. Const. 15 décembre 2011, n° 191/2011, C. Const. 12 juillet 2012, n° 90/2012, C. Const. 28 juin 2012, n° 80/2012, C. Const. 5 décembre 2013, n° 164/2013, C. Const. 9 novembre 2019, n° 172/2019) et de la Cour de Cassation (notamment Cass. 22 juin 2020) sur cette question.

Lorsqu'un travailleur choisit de réduire ses prestations de travail, dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, cette réduction a pour conséquence que le régime à temps plein convenu dans son contrat de travail est temporairement adapté en un régime de travail à temps partiel ou, le cas échéant, que son régime de travail à temps partiel initial est davantage réduit encore. Cette modification doit faire l'objet d'une constatation par écrit conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.

Lorsqu'un travailleur est licencié sans préavis et sans motif grave pendant une telle période de réduction des prestations de travail, il faudrait en principe prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, sa rémunération pour les prestations de travail réduites. La notion "rémunération en cours" au sens de cet article est interprétée par certains comme la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit sur la base du contrat de travail qui le lie le jour du licenciement. En cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, il s'agit du salaire à temps partiel auquel il a effectivement droit au moment de la notification de la rupture du contrat de travail et non le salaire que ce travailleur percevait avant de prendre le congé en question.

Compte tenu de l'arrêt Meerts précité de la Cour de Justice, un paragraphe 3 a toutefois été inséré dans l'article 105 de la loi de redressement qui prévoyait, pour le congé parental en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, une définition spécifique de la notion "rémunération en cours" pour le calcul de l'indemnité de préavis.

Conformément à l'actuel article 105, paragraphe 3 de la loi de redressement, il faut, en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental

van de opzeggingstermijn van werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet, in het bijzonder in het licht van de recentere rechtspraak van het Hof van Justitie (o.a. HvJ 8 mei 2019, C-486/18, Praxair MRC), het Grondwettelijk Hof (o.a. GwH 22 december 2011, nr. 195/2011, GwH 10 november 2011, 165/2011, GwH 10 november 2011, nr. 167/2011, GwH 15 december 2011, nr. 191/2011, GwH 12 juli 2012, nr. 90/2012, GwH 28 juni 2012, nr. 80/2012, GwH 5 december 2013, nr. 164/2013, GwH 9 november 2019 nr. 172/2019) en het Hof van Cassatie (o.a. Cass. 22 juni 2020) omtrent deze kwestie.

Wanneer een werknemer ervoor kiest om zijn arbeidsprestaties te verminderen, in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet, heeft deze vermindering tot gevolg dat de voltijdse arbeidsregeling zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt aangepast in een deeltijdse arbeidsregeling, of, in voorkomend geval, dat zijn oorspronkelijke deeltijdse arbeidsregeling verder wordt verminderd. Deze wijziging moet het voorwerp uitmaken van een schriftelijke vaststelling overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978.

Wanneer een werknemer wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn en zonder dringende reden tijdens zo'n periode van vermindering van arbeidsprestaties, dan zou er voor de berekening van de opzeggingsvergoeding in toepassing van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 in principe rekening moeten worden gehouden met zijn loon voor de verminderde arbeidsprestaties. De notie "lopend loon" zoals bedoeld in dit artikel wordt immers opgevat als het loon waarop de werknemer effectief recht heeft op grond van de arbeidsovereenkomst waardoor hij is gebonden op de dag van het ontslag. Bij een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet is dit het deeltijdse loon waarop de werknemer effectief recht heeft op het tijdstip van de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en niet het loon dat die werknemer verdiente vóór hij het desbetreffende verlof opnam.

Rekening houdend met voornoemd arrest Meerts van het Hof van Justitie werd evenwel een paragraaf 3 ingevoegd in artikel 105 van de herstelwet, die voor het ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet voorzag in een specifieke definitie van het begrip "lopend loon" voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Overeenkomstig het huidig artikel 105, paragraaf 3, van de herstelwet moet ingeval van een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof

en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, entendre par "rémunération en cours" non pas le salaire effectivement perçu au moment du licenciement mais bien le salaire que le travailleur aurait perçu à ce moment s'il était resté occupé à temps plein. De cette manière, les droits acquis à la date de début du congé parental sont maintenus, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice.

Afin d'augmenter la transparence de ces règles, le présent projet de loi prévoit tout d'abord un déplacement de cette définition spécifique de la notion de "rémunération en cours" pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d'un congé parental. Il intègre directement cette réglementation dans un nouveau paragraphe 2/1 de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Partant d'une optique de sécurité juridique, de transparence et d'égalité de traitement, en particulier d'égalité de traitement des femmes et des hommes, le projet étend également cette définition spécifique de la notion de "rémunération en cours" pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental à toutes les réductions des prestations de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (c'est-à-dire aux réductions de carrière dans le cadre des congés thématiques, notamment le congé pour soins palliatifs visé à l'article 102bis de la loi de redressement, le congé pour aidant proche visé à l'article 102ter, le congé parental et le congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, mais aussi pour les réductions de carrière en application de la sous-section 3bis de la loi de redressement), pour autant que cette réduction des prestations de travail n'ait pas été convenue pour une durée indéterminée. Ce dernier cas de figure se présentera, par exemple, lorsqu'un travailleur du secteur privé exerce pour une durée indéterminée son droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 1/5 sans durée maximum sur la base de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (art. 8).

Sauf en cas de réduction des prestations de travail pour une durée indéterminée, il faudra donc désormais prendre en compte le salaire non réduit pour calculer l'indemnité de préavis en cas de licenciement pendant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle (un congé thématique ou un crédit-temps, par exemple). L'indemnité de protection dans le cadre de la

in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet onder "lopend loon" niet het werkelijk verdiende loon op het ogenblik van het ontslag worden verstaan, maar wel het loon dat op datzelfde moment door de werknemer zou zijn verdiend indien hij voltijds aan het werk was gebleven. Op die manier wordt, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie, het behoud verzekerd van de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof verworven rechten.

Om de transparantie van deze regels te verhogen voorziet voorliggend wetsontwerp vooreerst in de verplaatsing van deze specifieke definitie van het begrip "lopend loon" voor berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties als gevolg van ouderschapsverlof. Het brengt deze regeling nl. rechtstreeks onder in een nieuwe paragraaf 2/1 van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

Vanuit de optiek van rechtszekerheid, transparantie en gelijke behandeling, in het bijzonder de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, breidt het ontwerp deze specifieke definitie van de notie "lopend loon" voor de berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof ook uit naar alle verminderingen van de arbeidsprestaties in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet (t.t.z. voor de loopbaanverminderingen in het kader van de thematische verloven, waaronder het palliatief verlof als bedoeld in artikel 102bis van de herstelwet, het verlof voor mantelzorg als bedoeld in artikel 102ter, het ouderschapsverlof en het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet, maar ook voor de loopbaanverminderingen in toepassing van onderafdeling 3bis van de herstelwet), voor zover deze vermindering van de arbeidsprestaties niet voor onbepaalde tijd werd gesloten. Dit laatste zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een werknemer uit de privésector zijn recht op een 1/5de of halftijdse landingsbaan zonder maximumduur op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (art. 8) uitoefent voor een onbepaalde tijd.

Behalve ingeval van een vermindering van de arbeidsprestaties voor onbepaalde tijd, zal voor de berekening van de opzeggingsvergoeding ingeval van een ontslag tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (bijvoorbeeld een thematisch verlof of een tijdskrediet) voortaan dus het niet-verminderde loon in aanmerking moeten worden genomen. De beschermingsvergoeding in

protection contre le licenciement en cas d'interruption de carrière (telle que déterminée par l'article 101 de la loi de redressement pour ce qui concerne, entre autres, les congés thématiques, et par la CCT n° 103 en ce qui concerne le crédit-temps) doit par ailleurs être calculée de la même manière que l'indemnité de préavis visée par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Lorsque le travailleur bénéficie d'une réduction des prestations de travail pour une durée indéterminée (emploi de fin de carrière d'1/5ème ou à 1/2 temps pour une durée indéterminée sur la base de la CCT précitée n° 103, par exemple), un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sera conclu entre les parties pour une durée indéterminée et il est donc logique, que l'indemnité de préavis dans un tel cas soit calculée, tout comme c'est le cas pour un travailleur à temps partiel "ordinaire" en dehors du cadre de l'interruption de carrière, sur la base de la rémunération à temps partiel au moment du licenciement, c'est-à-dire sur la base du salaire pour les prestations réduites.

Art. 11

Cet article complète l'article 57 de la loi du 3 juillet 1978. Tant l'article 30ter, § 2, alinéa 2 que l'article 30sexies, § 3, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 donnent le pouvoir au Roi de prévoir un salaire garanti à charge de l'employeur. Il est dès lors nécessaire d'adapter l'article 57 en conséquence (1°) et de compléter l'énumération qui y est prévue par l'article 30sexies précité (2°).

CHAPITRE 4

Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 12

Cette disposition apporte les adaptations nécessaires à l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, de sorte que l'Office National de l'Emploi (ONEM), dans le cadre du congé d'aide visé à l'article 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, puisse payer les allocations qui seraient, le cas échéant, octroyées par arrêté royal. Plus précisément, l'article 7 § 1^{er}, alinéa 3, de cette loi est complété afin de confier cette tâche supplémentaire à l'ONEM. La date d'entrée en vigueur de cet article est déterminée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

het kader van de ontslagbescherming bij de onderbreking van de beroepsloopbaan (als bepaald in artikel 101 van de herstelwet voor wat o.a. de thematische verloven betreft en in de cao nr. 103 voor wat het tijdskrediet betreft) moet overigens op dezelfde manier worden berekend als de opzeggingsvergoeding in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

Wanneer de werknemer een vermindering van de arbeidsprestaties uitoefent voor een onbepaalde tijd (bijvoorbeeld een 1/5de of halftijdse ladingsbaan voor onbepaalde tijd op grond van voormelde cao nr. 103), zal er tussen de partijen een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 worden gesloten voor een onbepaalde tijd en is het ook logisch dat de opzeggingsvergoeding in dergelijk geval, net zoals voor een "gewone" deeltijdse werknemer buiten het kader van de loopbaanonderbreking, wordt berekend op basis van het deeltijdse loon op het moment van ontslag, m.a.w. het loon voor de verminderde prestaties.

Art. 11

Dit artikel vult artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 aan. Zowel het artikel 30ter, § 2, tweede lid, als artikel 30sexies, § 3, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 geeft de Koning de bevoegdheid om te voorzien in een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. Het is dan ook het noodzakelijk om de bewoordingen van artikel 57 hierop af te stemmen (1°) en de erin opgenomen opsomming aan te vullen met voormeld artikel 30sexies (2°).

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 12

Deze bepaling brengt de nodige aanpassingen aan in de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zodat de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (RVA) in het kader van het zorgverlof bedoeld in artikel 30bis, § 2 van de wet van 3 juli 1978, de uitkeringen kan uitbetalen die desgevallend bij koninklijk besluit zullen worden toegekend. Meer bepaald wordt artikel 7, § 1, derde lid, van deze wet aangevuld om deze bijkomende taak toe te vertrouwen aan de RVA. De datum van inwerkingtreding van dit artikel wordt door de Koning bepaald, bij een in Ministerraad overlegd besluit.

Pour faire suite à l'avis du Conseil d'État (avis n° 71 471/1 du 17 juin 2022, point 5), cette disposition ne figure plus dans le chapitre 3 du présent projet de loi mais dans un chapitre séparé.

CHAPITRE 5

Modifications de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 13 à 17

Les dispositions de ce chapitre modifient un certain nombre d'articles de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (appelée dans la suite du texte "loi de redressement") et, plus spécifiquement, dans son chapitre IV, section 5 "Interruption de la carrière professionnelle".

Art. 13

Cet article apporte certaines corrections linguistiques et juridico-techniques à l'article 100ter de la loi de redressement qui régit le droit au congé pour les aidants proches.

Il s'agit, d'une part, d'un complément apporté dans le paragraphe 1^{er} du texte français pour le mettre en concordance avec le texte en néerlandais et, d'autre part, d'une actualisation de l'intitulé de la loi du 12 mai 2014, à laquelle il est fait référence dans le paragraphe 2, étant donné que cet intitulé est libellé comme suit depuis le 1^{er} octobre 2019 déjà: "loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche".

Cet article rétroagit jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 100ter rétabli de la loi de redressement, plus précisément jusqu'au 1^{er} octobre 2019.

Art. 14

Cet article remplace l'article 101 de la loi de redressement qui règle la protection contre le congé donné par l'employeur des travailleurs qui font usage de l'interruption de la carrière professionnelle prévue au chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (à l'exception de la sous-section 3bis). Ceci non seulement pour transposer la directive (UE) 2019/1158 (art. 12) mais aussi pour mieux harmoniser sa teneur actuelle avec la formulation de la protection contre le licenciement dans le cadre des autres congés (de longue durée) en dehors de l'interruption de

Gevolg gevend aan het advies van de Raad van State (advies nr. 71 471/1 van 17 juni 2022, punt 5), wordt deze bepaling niet langer ondergebracht in hoofdstuk 3 van dit wetsontwerp, maar in een afzonderlijk hoofdstuk.

HOOFDSTUK 5

Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 13 tot 17

De bepalingen van dit hoofdstuk wijzigingen een aantal artikels uit de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder ook aangeduid met "herstelwet") en, meer specifiek, uit haar hoofdstuk IV, afdeling 5 "Onderbreking van de Beroepsloopbaan".

Art. 13

Dit artikel brengt een aantal taalkundige en juridisch-technische correcties aan in artikel 100ter van de herstelwet, dat het recht op verlof voor mantelzorg regelt.

Het gaat enerzijds om een aanvulling van de Franse tekst van paragraaf 1 om deze in overeenstemming te brengen met de Nederlandse tekst en anderzijds om een actualisering van het opschrift van de wet van 12 mei 2014 waarnaar wordt verwezen in paragraaf 2, aangezien dit opschrift al sinds 1 oktober 2019 als volgt luidt: "wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger".

Dit artikel werkt dan ook terug tot de inwerkingtreding van het hersteld artikel 100ter van de herstelwet, meer bepaald tot 1 oktober 2019.

Art. 14

Dit artikel vervangt artikel 101 van de herstelwet, dat de bescherming tegen ontslag door de werkgever regelt van werknemers die gebruik maken van de onderbreking van de beroepsloopbaan als geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet (m.u.v. onderafdeling 3bis). Dit niet alleen teneinde omzetting te geven aan de Richtlijn (EU) 2019/1158 (art. 12), maar ook om de bestaande inhoud beter af te stemmen op de formulering van de ontslagbescherming in het kader van de andere (langdurige) verloven buiten de loopbaanonderbreking

carrière (congé de naissance visé à l'article 30 § 2 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, congé d'adoption visé à l'article 30ter de cette même loi du 3 juillet 1978, ...) et pour structurer l'article de manière plus logique. Sur le fond, l'article 101 de la loi de redressement visé par le projet ne déroge que sur un certain nombre de points à l'article actuel.

L'article 101 de la loi de redressement comportera désormais trois paragraphes. Le paragraphe 1^{er} contient l'interdiction de licenciement proprement dite, identifie la période pendant laquelle cette protection joue et prévoit un renversement de la charge de la preuve ainsi qu'une motivation du licenciement. Le paragraphe 2 fixe l'indemnité que l'employeur est tenu de payer au travailleur en cas de non-respect de ces dispositions. Le paragraphe 3 prévoit une protection contre un licenciement qui est préparé pendant la période de protection, ce qui constitue une transposition de l'article 12, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158.

Comme c'est aussi le cas dans le régime actuel de l'article 101, le paragraphe 1^{er}, alinéa premier dispose que l'employeur peut uniquement procéder au licenciement d'un travailleur qui utilise ou souhaite utiliser l'interruption de la carrière professionnelle réglée au chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (à l'exception de la section 3bis en matière de crédit-temps), pour des raisons qui sont étrangères à l'interruption de la carrière professionnelle.

Les alinéas 2 et 3 identifient le point de départ et la fin de la période de protection. La période durant laquelle s'applique en principe la protection contre le licenciement prévue au premier alinéa n'est pas modifiée. Mais des règles spécifiques sont prévues pour les cas où la suspension demandée de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations n'a pas pu débuter (par exemple, en raison du fait que l'employeur ou le travailleur utilise la possibilité prévue dans la réglementation de respectivement refuser ou retirer la demande). Dans ces cas, la période de protection se termine un mois après la date de début demandée. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier suivant la date de début demandée et est calculé de quantième à veille de quantième.

En transposition de l'article 12, alinéa 3 de la directive (UE) 2019/1158, le projet prévoit en son paragraphe 1^{er}, alinéa 4 un renversement de la charge de la preuve et une motivation du licenciement. En ligne avec la jurisprudence existante en la matière (e.a. Cass. 14 janvier 2008, R.W. 2008-09, 113, note I. Van Puyvelde; J.T.T. 2008, 243; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2012, J.T.T. 2013, 145;

(geboorteverlof als bedoeld in artikel 30 § 2 e.v. van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, adoptieverlof als bedoeld in artikel 30ter van diezelfde wet van 3 juli 1978, ...) en om het artikel logischer te structureren. Inhoudelijk wijkt het door het ontwerp beoogde artikel 101 van de herstelwet evenwel slechts op een aantal punten af van het huidige artikel.

Het artikel 101 van de herstelwet zal voortaan bestaan uit drie paragrafen. Paragraaf 1 bevat het eigenlijke ontslagverbod, identificeert de periode waarbinnen deze bescherming speelt en voorziet in een omkering van de bewijslast en een ontslagmotivering. Paragraaf 2 stelt de vergoeding vast die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer ingeval van niet-naleving van deze bepalingen. In paragraaf 3 wordt voorzien in een bescherming tegen een ontslag dat is voorbereid tijdens de beschermingsperiode, hetgeen een omzetting vormt van artikel 12, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Zoals ook in de huidige regeling van artikel 101 het geval is, bepaalt paragraaf 1, eerste lid dat de werkgever enkel tot ontslag kan overgaan van een werknemer die gebruik maakt of gebruik wenst te maken van de onderbreking van de beroepsloopbaan als geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet (met uitzondering van onderafdeling 3bis inzake tijdskrediet) om redenen die vreemd zijn aan de beroepsloopbaanonderbreking.

Het tweede en derde lid identificeren het begin- en eindpunt van de beschermingsperiode. De periode gedurende welke de in het eerste lid voorziene bescherming tegen ontslag in beginsel van toepassing is, wordt niet gewijzigd. Er wordt wel een specifieke regeling voorzien voor de gevallen waarin de aangevraagde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de prestaties toch geen aanvang heeft kunnen nemen (bijvoorbeeld omwille van het feit dat de werkgever of werknemer gebruik maakt van de in de regelgeving voorziene mogelijkheid tot resp. weigering of intrekking van de aanvraag). In die gevallen eindigt de periode van bescherming m.n. een maand na de aangevraagde begindatum. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de aangevraagde begindatum en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste.

In omzetting van artikel 12, lid 3, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 voorziet het ontwerp in paragraaf 1, vierde lid, in een omkering van de bewijslast en een ontslagmotivering. In lijn met de bestaande rechtspraak in dit verband (o.a. Cass. 14 januari 2008, RW 2008-09, 113, noot I. Van Puyvelde; JTT 2008, 243; Arb. Brussel. 12 november 2012, JTT 2013, 145; Arb. Brussel, 9 januari 2018,

C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, R.G. 2016/AB/825), il est maintenant explicitement prévu qu'il incombe à l'employeur de démontrer qu'il y a des raisons valables au licenciement. À la demande du travailleur, l'employeur est tenu de lui donner connaissance des motifs de son licenciement par écrit.

Le paragraphe 2 reprend que l'employeur est redétable d'une indemnité forfaitaire au travailleur, égale à six mois de salaire brut en cas de non-respect de l'interdiction de licenciement prévue au paragraphe 1^{er}. À cet égard, la disposition anti-cumul entre cette indemnité et d'autres indemnités dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement est alignée sur la formulation qui est déjà utilisée aujourd'hui dans le cadre, entre autres, du congé de naissance (art. 30, § 4 de la loi du 3 juillet 1978) et du congé d'adoption (art. 30ter de la loi du 3 juillet 1978).

Le paragraphe 3 prévoit une même protection en cas d'un congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période (p. ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé de naissance, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période. Il peut être fait référence, à ce propos, au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.

Art. 15

Cet article apporte un certain nombre de corrections linguistiques au texte français de l'article 102ter de la loi de redressement, qui régit le droit au congé d'aidant-proche sous la forme d'une réduction des prestations de travail, afin de mettre les dispositions concernées en concordance avec le texte en néerlandais ou de mieux les harmoniser.

Cet article rétroagit également jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 102ter de la loi de redressement, plus précisément jusqu'au 1^{er} octobre 2019.

Art. 16

Cet article apporte certaines modifications à l'article 105 de la loi de redressement.

La disposition au point 1° modifie l'article 105, paragraphe 1/1, de la loi de redressement et veut ainsi clarifier les modifications apportées par la loi

A.R. 2016/AB/825), wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat het aan de werkgever is om aan te tonen dat er geldige ontslagredenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer is de werkgever verplicht om hem schriftelijk in kennis te stellen van de redenen voor zijn ontslag.

Paragraaf 2 herneemt dat de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd is aan de werknemer van zes maanden brutoloon ingeval van niet-naleving van het ontslagverbod zoals bepaald in paragraaf 1. Daarbij wordt de anticumulbepaling tussen deze vergoeding en andere vergoedingen in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag afgestemd op de formulering die op vandaag al in het kader van o.a. het geboorteverlof (art. 30, § 4, wet van 3 juli 1978) en het adoptieverlof (art. 30ter van de wet van 3 juli 1978) wordt gebruikt.

Paragraaf 3 voorziet in eenzelfde bescherming ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming, maar waarvoor tijdens die periode enige voorbereiding werd getroffen (bijvoorbeeld het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer omwille van de beroepsloopbaanonderbreking, bijvoorbeeld door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode. In dit verband kan worden verwzen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.

Art. 15

Dit artikel brengt een aantal taalkundige correcties aan in de Franse tekst van artikel 102ter van de herstelwet, dat het recht op verlof voor mantelzorg onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties regelt, teneinde de betrokken bepalingen in overeenstemming te brengen met of beter af te stemmen op de Nederlandse tekst.

Dit artikel werkt dan ook terug tot de inwerkingtreding van artikel 102ter van de herstelwet, meer bepaald tot 1 oktober 2019.

Art. 16

Dit artikel brengt een aantal wijzigingen aan in artikel 105 van de herstelwet.

De bepaling onder 1° brengt een wijziging aan in artikel 105, paragraaf 1/1, van de herstelwet en wil zo de door de wet van 2 september 2018 tot wijziging van de

du 2 septembre 2018 modifiant la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne la flexibilisation de la prise des congés thématiques (*Moniteur belge* du 26 septembre 2018), en tenant compte des intentions qui étaient à la base de la proposition de loi concernée.

La loi du 2 septembre 2018 modifiant la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne la flexibilisation de la prise des congés thématiques a inséré un paragraphe 1/1 à l'article 105 de la loi de redressement, qui confirme et clarifie que l'employeur et le travailleur, en respectant l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, peuvent convenir de répartir la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental ou du congé pour assistance médicale au cours de la période convenue, pour autant que la moyenne de la réduction des prestations de travail corresponde à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution.

Partant du principe qu'une réduction des prestations dans le cadre du congé parental et du congé pour assistance médicale ne pouvait être prise que par mois ou par multiple d'un mois, on a explicitement prévu la condition que la période convenue dans ce cadre soit uniquement d'un mois ou d'un multiple d'un mois. Ceci n'est toutefois pas toujours le cas pour un congé pour assistance médicale. Ainsi, les travailleurs du secteur privé peuvent prendre le congé pour assistance médicale (régi par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, qui a été pris sur la base de l'article 105, § 1^{er} de la loi de redressement) en périodes qui ne correspondent pas à un mois ou un multiple d'un mois (six semaines, par exemple), moyennant le respect d'une période minimum d'un mois et d'une période maximum de trois mois. Il a toujours été possible dans un tel cas aussi de répartir la réduction des prestations de travail, en respectant l'article 11bis de la loi précitée du 3 juillet 1978, de commun accord entre l'employeur et le travailleur, au cours de la période concernée, moyennant le respect de la fraction 1/5 ou 1/2.

La loi du 2 septembre 2018 n'avait certainement pas pour objectif de limiter les possibilités d'étalement et la flexibilité existantes pour la réduction de carrière dans le cadre de l'assistance médicale. C'est pourquoi, cette condition est désormais supprimée.

La disposition du point 2° abroge le paragraphe 3 de l'article 105 de la loi de redressement. La définition

herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft de flexibilisering van de opname van de thematische verloven (*Belgische Staatsblad* 26 september 2018) aangebrachte wijzigingen verduidelijken, rekening houdend met de intenties die aan de basis lagen van het betrokken wetsvoorstel.

De wet van 2 september 2018 tot wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft de flexibilisering van de opname van de thematische verloven, heeft in artikel 105 van de herstelwet een paragraaf 1/1 ingevoegd, waarmee werd bevestigd en verduidelijkt dat de werkgever en werknemer, met inachtneming van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kunnen overeenkomen om de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof of verlof voor medische bijstand te spreiden over de overeengekomen periode, voor zover het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de door wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

Ervan uitgaande dat een vermindering van de prestaties in het kader van ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand slechts kan worden opgenomen per maand of een veelvoud ervan, werd ook uitdrukkelijk voorzien in de voorwaarde dat de overeengekomen periode in dit kader slechts een maand of een veelvoud ervan bedraagt. Voor het verlof voor medische bijstand gaat dit evenwel niet altijd op. Zo kunnen o.a. de werknemers uit de privé-sector het verlof voor medische bijstand (geregeld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, dat werd genomen op grond van artikel 105, § 1, van de herstelwet) opnemen in periodes die niet overeenkomen met een maand of een veelvoud ervan (bijvoorbeeld zes weken), mits een minimumperiode van één maand en een maximumperiode van drie maanden in acht wordt genomen. Ook in dergelijk geval is het steeds mogelijk geweest om de vermindering van de arbeidsprestaties, met inachtneming van artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978, in overeenstemming tussen de werkgever en werknemer te spreiden over de betrokken periode, mits naleving van de 1/5de of 1/2de breuk.

De wet van 2 september 2018 beoogde de bestaande spreidingsmogelijkheden en flexibiliteit voor de loopbaanvermindering in het kader van het verlof voor medische bijstand uiteraard niet in te perken. Vandaar dat deze voorwaarde nu wordt opgeheven.

De bepaling onder 2° heft paragraaf 3 van artikel 105 van de herstelwet op. De specifieke definitie

spécifique de la notion de “rémunération en cours” servant de base au calcul de l’indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d’un congé parental, insérée dans ce paragraphe afin de mettre la législation en conformité avec l’arrêt Meerts de la Cour de Justice de l’Union européenne (C.J., 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts), est en effet déplacée par le présent projet de loi vers l’article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et étendue à toutes les réductions de prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, sauf celles pour une durée indéterminée. À cet égard, il est fait référence à l’exposé relatif à l’article 10 de ce projet.

Art. 17

Dans l’avis n° 2.264 rendu le 21 décembre 2021 par le Conseil National du Travail sur la transposition de la directive (UE) 2019/1158, les organisations représentant les travailleurs ont indiqué qu’elles étaient d’avis que si un travailleur a d’abord travaillé comme intérimaire dans une entreprise et est ensuite entré au service de celle-ci, cette occupation doit aussi être prise en considération pour déterminer le droit au congé parental. Cette remarque étant conforme à l’accord de gouvernement qui précise que pour la réforme des congés, il faut veiller à ce que tous les travailleurs puissent effectivement exercer leur droit (par exemple, les intérimaires et les personnes sous contrat temporaire de courte durée), cet article y fait droit.

Conformément à l’article 5, alinéa 4, de la directive (UE) 2019/1158 (et à l’article 3, alinéa 1, b) de la directive 2010/18/UE), les États membres peuvent faire dépendre le congé parental d’une période de travail ou d’ancienneté d’un an maximum, pour autant qu’en cas de contrats de travail à durée déterminée successifs chez le même employeur, la durée totale de ces contrats soit prise en considération pour le calcul de la période. Dans cette perspective, il a, par exemple, été prévu pour les travailleurs du secteur privé que, pour bénéficier du congé parental, ils doivent avoir été liés par un contrat de travail avec l’employeur qui les occupe pendant douze mois au cours des quinze mois précédant la notification écrite du congé parental (l’arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l’introduction d’un droit au congé parental dans le cadre d’une interruption de la carrière professionnelle, art. 4).

En cas de travail intérimaire, c’est cependant le bureau d’intérim qui est l’employeur juridique de l’intérimaire et non pas l’utilisateur chez qui le travail est effectué. Si

van het begrip “lopend loon” dat dient als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties als gevolg van ouderschapsverlof, die in 2010 in deze paragraaf was ingevoegd om de wetgeving in overeenstemming te brengen met het arrest Meerts van het van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts), wordt door voorliggend wetsontwerp immers verplaatst naar artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 en aldaar uitgebreid naar alle verminderingen van arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet, behoudens deze van onbepaalde tijd. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 10 van dit ontwerp.

Art. 17

In het advies nr. 2.264 dat de Nationale Arbeidsraad op 21 december 2021 heeft uitgebracht over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158, hebben de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen aangegeven dat zij van oordeel zijn dat indien een werknemer eerst als uitzendkracht in een onderneming heeft gewerkt en er nadien vast in dienst treedt, deze tewerkstelling ook moet worden in aanmerking genomen om het recht op ouderschapsverlof vast te stellen. Aangezien deze opmerking in overeenstemming is met het regeerakkoord dat bepaalt dat er in het kader van de hervorming van de verloven voor gezorgd moet worden dat alle werknemers hun recht effectief kunnen uitoefenen (bijvoorbeeld de uitzendkrachten en personen met korte tijdelijke contracten), komt dit artikel hieraan tegemoet.

Overeenkomstig artikel 5, lid 4, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (en clause 3, lid 1, b), van de Richtlijn 2010/18/EU kunnen de lidstaten het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van niet meer dan één jaar, mits ingeval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd bij de werkgever de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking wordt genomen voor de berekening van die periode. In dit licht werd bijvoorbeeld voor de werknemers uit de privésector bepaald dat zij, om aanspraak te maken op ouderschapsverlof, gedurende de vijftien maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kenning van het ouderschapsverlof, twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden moeten zijn geweest met de werkgever die hen tewerkstelt (koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, art. 4).

Ingeval van uitzendarbeid is evenwel het uitzendbureau de juridische werkgever van de uitzendkracht en niet de gebruiker bij wie de arbeid wordt verricht. Indien

un intérimaire est, durant une certaine période, mis à la disposition d'un utilisateur et entre ensuite au service de cet utilisateur de façon permanente, cette période d'intérim chez l'employeur en sa qualité d'utilisateur n'est, dans l'état actuel de la réglementation, en principe pas comptabilisée pour ce qui est de la condition d'ancienneté. D'anciens intérimaires qui entrent au service d'un utilisateur de façon permanente doivent en principe être occupés durant douze mois (c'est-à-dire être liés pendant douze mois par un contrat de travail avec l'employeur qui a été précédemment utilisateur au cours des quinze mois précédent la demande) avant de pouvoir bénéficier d'un congé parental chez cet employeur sur la base de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

Il existe cependant une exception. Lorsqu'un utilisateur engage de façon permanente un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (à savoir, en vue d'un engagement permanent), il convient de tenir compte de l'article 20ter, alinéa 2, de la loi du 24 juillet 1987. De ce fait, les périodes d'activité que l'ancien intérimaire a effectuées en application de l'article 1^{er}, § 1bis de la loi du 24 juillet 1987 chez l'utilisateur qui l'engage ensuite de façon permanente, doivent déjà être comptabilisées dans ce cadre.

Le projet de loi prévoit maintenant de façon générale que les périodes d'occupation antérieures comme intérimaire, quel qu'en soit le motif, chez l'employeur en sa qualité d'utilisateur, sont comptabilisées pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du droit au congé parental en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur privé, cela signifie en pratique que toutes les périodes d'occupation comme intérimaire chez un employeur en sa qualité d'utilisateur durant les quinze mois précédent la notification écrite seront comptabilisées (c'est-à-dire assimilées à une période où le travailleur était lié par un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe) pour l'application de la condition d'ancienneté prévue par l'article 4 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

een uitzendkracht gedurende een bepaalde periode ter beschikking is gesteld van een gebruiker en vervolgens vast in dienst treedt bij deze gebruiker, dan wordt deze periode van uitzendarbeid bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker in de huidige stand van de regelgeving in beginsel dan ook niet meegeteld voor de beoordeling van de anciënniteitsvoorwaarde. Gewezen uitzendkrachten die vast in dienst treden bij een gebruiker, zullen op vandaag in principe twaalf maanden vast in dienst moeten zijn (m.n. twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de werkgever die voorheen gebruiker was in de vijftien maanden die de aanvraag voorafgaan) vooraleer zij op grond van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 aanspraak kunnen maken op ouderschapsverlof bij deze werkgever.

Hierop bestaat wel al een uitzondering. Wanneer de gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld met toepassing van artikel 1, § 1bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (d.i. onder motief instroom) moet rekening worden gehouden met artikel 20ter, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987. Zodoende zullen de periodes van activiteit die de gewezen uitzendkracht met toepassing van artikel 1, § 1bis van de wet van 24 juli 1987 presteerde bij de gebruiker, die hem vervolgens vast in dienst heeft genomen, in dit kader wel al moeten worden meegeteld.

Het wetsontwerp zorgt er nu op algemene wijze voor dat vroegere periodes van tewerkstelling als uitzendkracht, ongeacht het motief, bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde in het kader van het recht op ouderschapsverlof in toepassing van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet.

Voor wat de werknemers uit de privésector betreft, betekent dit in de praktijk dat alle periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker in de vijftien maanden voor de schriftelijke kennisgeving zullen worden meegeteld (d.w.z. gelijkgesteld met een periode waarin de werknemer door een arbeidsovereenkomst verbonden was met de werkgever die hem tewerkstelt) voor de toepassing van de anciënniteitsvoorwaarde bepaald bij artikel 4 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997.

CHAPITRE 6

Droit de demander des formules souples de travail

Art. 18 à 26

Les dispositions de ce chapitre transposent l'article 9 de la directive (UE) 2019/1158 en ce qui concerne les formules souples de travail. Cet article oblige les États membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un certain âge, qui ne peut être inférieur à huit ans, et les aidants puissent demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches.

Ces dispositions prévoient pour certains travailleurs un droit à demander, dans des circonstances spécifiques, une formule souple de travail, à savoir un aménagement de leurs modalités de travail existantes et prévoient, si une demande valable a été faite à cette fin, une obligation pour l'employeur d'y réagir de manière appropriée. Une procédure de dialogue est préconisée, à laquelle certaines mesures protectrices sont liées. On n'introduit toutefois pas un droit à des formules souples de travail. En d'autres termes, on n'accorde pas aux travailleurs un droit à aménager leurs modalités de travail existantes. Les employeurs ont la faculté de refuser l'aménagement demandé des modalités de travail, en tenant compte des formalités imposées dans ce cadre.

Art. 18

Étant donné que le chapitre 6 du projet de loi contient des dispositions légales autonomes, l'article 18, § 1^{er}, en fixe en premier lieu le champ d'application.

Le droit de demander des formules souples de travail comme prévu dans ce chapitre s'applique en principe aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail. Il s'agit, en d'autres termes, tant des travailleurs du secteur privé que des travailleurs du secteur public liés par un contrat de travail et des employeurs qui les occupent.

Comme demandé dans son avis n° 2.264 du 21 décembre 2021 sur la transposition de la directive (UE) 2019/1158, le Conseil National du Travail a cependant la possibilité d'élaborer sa propre réglementation en vue de transposer l'article 9 de la directive en matière de formules souples de travail, en ce compris la protection contre le licenciement, la charge de la preuve et les sanctions, pour (en partie) les travailleurs et employeurs liés par

HOOFDSTUK 6

Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen

Art. 18 tot 26

De bepalingen van dit hoofdstuk zetten artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen om, op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Deze bepalingen voorzien voor bepaalde werknemers in het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling, zijnde een aanpassing van hun bestaand werkpatroon, aan te vragen en, indien hiertoe een geldige aanvraag werd gedaan, in de verplichting voor de werkgever om hier gepast op te reageren. Er wordt in wezen een dialoogprocedure voorgeschreven, waaraan een aantal beschermende maatregelen worden gekoppeld. Er wordt echter geen recht op flexibele werkregelingen ingevoerd. Er wordt aan de werknemers m.a.w. geen recht toegekend op de aanpassing van hun bestaand werkpatroon. Het staat de werkgevers vrij om de aangevraagde aanpassing van het werkpatroon te weigeren, rekening houdend met de formaliteiten die in dit kader wordt opgelegd.

Art. 18

Aangezien hoofdstuk 6 van het wetsontwerp autonome wettelijke bepalingen bevat, legt artikel 18, § 1, in de eerste plaats het toepassingsgebied ervan vast.

Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen zoals geregeld in dit hoofdstuk is in beginsel met name van toepassing op de werknemers en werkgevers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Het betreft met andere woorden zowel de werknemers uit de privésector als de werknemers uit de publieke sector die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn en de werkgevers die hen tewerkstellen.

Zoals gevraagd in zijn advies nr. 2.264 van 21 december 2021 over de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 krijgt de Nationale Arbeidsraad evenwel de mogelijkheid om een eigen regeling uit te werken tot omzetting van artikel 9 van de richtlijn inzake de flexibele werkregelingen, met inbegrip van de ontslagbescherming, bewijslast en sancties, voor (een deel van) de door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers en de

un contrat de travail qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en remplacement de la réglementation légale élaborée au chapitre 6 du projet de loi. À cette fin, le Conseil national du travail doit conclure une convention collective de travail rencontrant les exigences minimales imposées par la directive (UE) 2019/1158 en matière de formules souples de travail et qui entrent en vigueur le 2 août 2022. En outre, cette convention collective de travail doit être rendue obligatoire par le Roi.

Le paragraphe 2 règle la relation entre, d'une part, les dispositions de ce chapitre et, d'autre part, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui prévoient un droit pour le travailleur d'aménager ses modalités de travail existantes ou d'autres dispositions légales qui prévoient un droit à demander un aménagement du régime de travail existant.

Sur recommandation du Conseil d'État (avis n° 71.471 du 17 juin 2022, point 7), il peut être précisé que le membre de phrase "aux demandes de travailleurs effectuées dans le cadre de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur" vise, entre autres, le droit à la réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (p. ex. le droit au congé parental, le droit au crédit-temps (C.C.T. n° 103), ...). Le membre de phrase "aux demandes de travailleurs effectuées dans le cadre d'autres dispositions légales prévoyant le droit de demander un tel aménagement" vise, entre autres, le droit de demander un télétravail occasionnel, comme prévu par les articles 22 à 28 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 19

Le paragraphe 1^{er} de cet article fixe les grandes lignes du droit à demander des formules souples de travail: il détermine qui a le droit de demander une formule souple de travail à son employeur, à quelles conditions, et ce qu'il convient précisément d'entendre par là.

Conformément à l'alinéa premier, le travailleur qui, au cours des douze mois précédant la demande effectuée valablement a été lié à son employeur par un contrat de travail durant au moins six mois, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum,

werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités valen, die in de plaats komt van de wettelijke regeling zoals uitgewerkt in hoofdstuk 6 van het wetsontwerp. Hiertoe dient de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die voldoet aan de minimumvereisten die de Richtlijn (EU) 2019/1158 op het vlak van de flexibele werkregelingen oplegt en die uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet bovendien door de Koning algemeen verbindend worden verklaard.

De tweede paragraaf, regelt de verhouding tussen enerzijds de bepalingen van dit hoofdstuk en anderzijds de wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht van de werknemer op de aanpassing van zijn bestaande werkpatroon of andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om de aanpassing van het bestaande werkpatroon te vragen.

Op aanbeveling van de Raad van State (advies nr. 71.741 van 17 juni 2022, punt 7) kan hierbij worden verduidelijkt dat met de zinsnede "de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer" o.a. het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt bedoeld (bijvoorbeeld het recht op ouderschapsverlof, het recht op tijdskrediet (cao nr. 103), ...). Met zinsnede "de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen" wordt o.a. verwezen naar het recht om occasioneel telewerk te vragen als bepaald in de artikelen 22 tot 28 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 19

De eerste paragraaf van dit artikel legt de kijftlijnen vast van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen: het bepaalt wie onder welke voorwaarden recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen bij zijn werkgever en wat daar precies onder verstaan dient te worden.

Overeenkomstig het eerste lid, heeft de werknemer die gedurende de twaalf maanden voor de geldig gedane aanvraag ten minste zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met zijn werkgever, het recht om bij die werkgever een flexibele

une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

L'article 9, alinéa 4 de la directive (UE) 2019/1158 permet aux États membres de subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois, pour autant qu'en cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la durée totale de ces contrats soit prise en considération aux fins du calcul de la période de référence. Compte tenu de ce dernier point, le projet impose une condition d'ancienneté de six mois, sans exiger qu'il s'agisse d'une ancienneté ininterrompue. Il suffit qu'au cours des douze mois précédant la demande faite conformément à l'article 20, le travailleur ait été lié durant six mois par un contrat de travail à son employeur, on entend par là l'employeur chez qui il souhaite obtenir une formule souple de travail.

Le projet fait usage de possibilité offerte à l'article 9, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158 de soumettre la durée des formules souples de travail à une limitation raisonnable: la demande du travailleur doit concerner une période continue de douze mois maximum.

Le Conseil d'État indique dans son avis qu'il peut être admis que la limitation de la durée maximale à douze mois n'est pas contraire à la directive (UE) 2019/1158 (avis n° 71.47./1 du 17 juin 2022, point 8). Compte tenu de la recommandation formulée à ce sujet par le Conseil d'État, il peut être souligné que la directive (UE) 2019/1158 elle-même ne contient pas de précisions concernant la notion de "limitation raisonnable" et qu'une demande pour une période continue de douze mois maximum permet d'atteindre le but visé par la directive: pour le travailleur, il est possible de demander un aménagement de ses modalités de travail au cours d'une période suffisamment stable, sans que l'employeur ne doive toujours s'engager à adapter son organisation du travail pour une longue période. Pour cette raison, une période de plus de douze mois pourrait même, en pratique, constituer un obstacle. De cette manière, on vise un équilibre entre les intérêts et les besoins du travailleur et de l'employeur, ce qui apparaît aussi clairement des considérants 35 et 36 de la directive (UE) 2019/1158.

La durée de la demande est limitée. Ceci n'empêche toutefois pas que les parties puissent convenir ensuite d'une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche

werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden en dit voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden.

Artikel 9, lid 4, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 laat de lidstaten toe om het recht om flexibele werkregelingen te verzoeken afhankelijk te stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden, voor zover ingeval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd in de zin van Richtlijn 1999/70/EG bij de werkgever de totale duur van die arbeidsovereenkomsten in aanmerking wordt genomen bij het berekenen van die periode. Rekening houdend met dit laatste, legt het ontwerp een anciënniteitsvoorraarde van zes maanden op, zonder te vereisen dat het om een ononderbroken anciënniteit gaat. Het volstaat dat de werknemer in de loop van de twaalf maanden voor de overeenkomstig artikel 20 gedane aanvraag gedurende zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden was met zijn werkgever, d.i. de werkgever waar hij de flexibele werkregeling wenst te bekomen.

Het ontwerp maakt gebruik van de in artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om de duur van de flexibele werkregelingen aan een redelijke beperking te onderwerpen: de aanvraag van de werknemer moet betrekking hebben op een aaneengesloten periode, die maximaal twaalf maanden mag omvatten.

De Raad van State stelt in zijn advies dat kan worden aangenomen dat het beperken van de maximumduur tot twaalf maanden niet strijdig is met de Richtlijn (EU) 2019/1158 (advies nr. 71 741 van 17 juni 2022, punt 8). Rekening houdend met de aanbeveling die de Raad van State in dit verband formuleerde, kan nog worden aangestipt dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 zelf geen verdere specificaties bevat m.b.t. de notie "redelijke beperking" en dat een aanvraag voor een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden toelaat dat het door de richtlijn beoogde doel wordt bereikt: het is voor de werknemer mogelijk om gedurende een voldoende stabiele periode een aanpassing te vragen van zijn werkpatroon, zonder dat de werkgever zich steeds moet engageren om zijn arbeidsorganisatie voor een langere periode aan te passen. Een periode van meer dan twaalf zou om deze reden in de praktijk zelfs een belemmering kunnen vormen. Op deze manier wordt een evenwicht tussen de belangen en behoeften van de werknemer en werkgever nagestreefd – hetgeen ook duidelijk naar voren komt in de consideransen 35 en 36 van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

De duur van de aanvraag wordt begrensd. Dit neemt evenwel niet weg dat de partijen vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen

pour une période ininterrompue de plus de douze mois, sans qu'un maximum soit alors prévu (art. 21, § 3 du projet). Dans le prolongement d'une demande du travailleur à pouvoir obtenir une formule souple de travail (pour une période continue de maximum douze mois), les parties peuvent donc aussi convenir d'une formule souple de travail pour une durée indéterminée.

L'alinéa 2 définit un certain nombre de notions importantes pour l'application de ce chapitre, en tenant compte des définitions reprises à l'article 3, alinéa premier, d), e) et f) de la directive (UE) 2019/1158.

Les travailleurs qui remplissent l'exigence d'ancienneté préconisée ont, conformément à l'article 19, alinéa premier du projet, le droit de demander une formule souple de travail durant une certaine période afin de s'occuper d'un proche.

L'alinéa 2, 1°, de cet article précise ce qu'il convient d'entendre précisément par "formule souple de travail" demandée en application de ce chapitre. Cela concerne tout aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, en particulier – mais pas exclusivement – peut être réalisé au moyen d'une adaptation du régime du travail (qui établit la durée hebdomadaire du travail) ou de l'horaire de travail (qui détermine les jours et les heures où l'on travaille) ou d'un télétravail structurel.

Étant donné que ce chapitre ne prévoit pas de dérogation au cadre législatif existant, lors de l'application d'une formule souple de travail, il ne pourra pas être dérogé, entre autres, aux règles en matière de durée du travail (limites de la durée du travail, respect des horaires du règlement de travail conformément à l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ...), de travail à temps partiel ou concernant les règlements de travail (mentions obligatoires, procédure de modification, ...), etc. Tant la formule souple de travail demandée que celle qui est finalement convenue doivent dès lors être conformes au cadre législatif existant. Le travailleur pourra certes demander toute adaptation légale de ses modalités de travail, donc aussi un régime, un horaire, ... qui n'est pas encore appliqué à ce moment-là dans l'entreprise. Si l'employeur marque son accord, il faudra alors suivre les étapes nécessaires en temps utile afin de se mettre en règle en vue de l'adaptation même des modalités de travail existantes (à cet égard, on pense, entre autres, au suivi des procédures appropriées en vue de l'introduction du régime concerné (p. ex. la procédure de modification du règlement de travail afin de reprendre les mentions nécessaires dans le règlement de travail), la conclusion des conventions nécessaires

overeenkomst voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 21, § 3, van het ontwerp). In navolging van een aanvraag van de werknemer om een flexibele werkregeling te bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen de partijen dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen.

Het tweede lid definieert een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van dit hoofdstuk, rekening houdend met de definities die werden opgenomen in artikel 3, lid 1, d), e) en f), van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Werknemers die aan de vooropgestelde anciënniteitsvereiste voldoen, hebben overeenkomstig artikel 19, eerste lid, van het ontwerp het recht om voor een welbepaalde periode een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Wat precies moet worden verstaan onder een "flexibele werkregeling" die in toepassing van dit hoofdstuk kan worden aangevraagd, wordt geregeld in het tweede lid, 1°, van dit artikel. Het betreft met name elke aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die in het bijzonder – doch niet uitsluitend – kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling (die de wekelijkse arbeidsduur vaststelt) of het werkrooster (dat de dagen en uren bepaalt waarop wordt gewerkt) of het verrichten van structureel telewerk.

Aangezien dit hoofdstuk geen afwijkingen voorziet op het bestaande regelgevend kader, zal er bij de toepassing van een flexibele werkregeling evenwel niet kunnen worden afgeweken van o.a. de regels inzake arbeidsduur (arbeidsduurgrenzen, naleving van de uurroosters in het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 38bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, ...), deeltijdse arbeid of m.b.t. de arbeidsreglementen (verplichte vermeldingen, procedure tot wijziging ervan, ...), enz. Zowel de aangevraagde, als de uiteindelijk overeengekomen flexibele arbeidsregeling zal dan ook in overeenstemming moeten zijn met het bestaand regelgevend kader. De werknemer zal weliswaar elke wettige aanpassing van zijn werkpatroon kunnen aanvragen – dus ook een regeling, regime, uurrooster, ... dat op dat moment nog niet wordt toegepast in de onderneming. Gaat de werkgever hiermee akkoord, dan zal men met het oog op de eigenlijke aanpassing van het bestaande werkpatroon vervolgens wel tijdig de nodige stappen moeten zetten om zich in regel te stellen (denk daarbij o.a. aan het volgen van de geijkte procedures met het oog op de invoering van het betrokken regime (bijvoorbeeld de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement om de nodige vermeldingen op te nemen in het arbeidsreglement), het afsluiten van

(p. ex. la conclusion d'une convention collective de travail ou d'un contrat entre l'employeur et le travailleur – voir *infra* en ce qui concerne le contrat de travail à temps partiel et la convention de télétravail),

L'objectif de s'occuper d'un proche pour lequel le travailleur peut en application de ce chapitre demander une formule souple de travail peut consister à (2°, a)) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre d'une adoption, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune jusqu'à ce que l'enfant ait douze ans, ou (2°, b)) à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

L'article 9, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158 dispose que dans le cadre des formules souples de travail permettant à un travailleur de s'occuper de son enfant, la limite d'âge pour l'enfant ne peut être inférieure à huit ans. À cet égard, il convient cependant de garder à l'esprit que la directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur le régime existant prévu par la directive 2010/18/UE, sur la base de laquelle les États membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leurs modalités de travail pendant une période déterminée. Compte tenu de la limite d'âge fixée pour l'application du droit au congé parental dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la limite d'âge pour l'enfant a été fixée, en principe, à 12 ans au point 2°, a). Pour la même raison, l'article 19, alinéa 3 du projet fixe également, vu la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental, l'âge limite à 21 ans lorsque l'enfant en question est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Il s'agit toujours ici de la réglementation relative aux allocations familiales telle qu'appllicable au moment du transfert vers les entités fédérées à la suite de la sixième réforme de l'État.

Conformément à l'alinéa 4, la condition relative au douzième ou au vingt-et-unième anniversaire doit être remplie au plus tard au cours de la période demandée

de nodige overeenkomsten (bijvoorbeeld het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst tussen werkgever en werknemer – zie ook verder m.b.t. de deeltijdse arbeidsovereenkomst en de overeenkomst inzake telewerk),

De zorgdoeleinden waarvoor de werknemer in toepassing van dit hoofdstuk een flexibele werkregeling kan aanvragen, kunnen bestaan in ofwel (2°, a)) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, bij adoptie, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente, tot het kind twaalf jaar wordt, ofwel (2°, b)) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat in het kader van de flexibele werkregelingen met het oog op de zorg van het kind van de werknemer de leeftijdsgrafs t.a.v. het kind ten minste op acht jaar moet liggen. Hierbij moet evenwel indachtig worden gehouden dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 op dit punt verder bouwt op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU, op grond waarvan de lidstaten dienden te garanderen dat werknemers bij hun terugkeer uit ouderschapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkpatronen te vragen. Rekening houdend met de leeftijdsgrafs bepaald voor de toepassing van het recht op ouderschapsverlof in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen ligt de leeftijdsgrafs t.a.v. het kind onder 2°, a) in beginsel dan ook op 12 jaar. Om diezelfde reden stelt artikel 19, derde lid, van het ontwerp deze leeftijdsgrafs, gelet op de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof, ook vast op 21 jaar wanneer het betrokken kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. Het betreft daarbij steeds de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag zoals van toepassing op het moment van de overheveling naar de deelentiteiten als gevolg van de zesde staatshervorming.

Overeenkomstig het vierde lid, moet aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig

conformément à l'article 20 du projet. Ceci signifie qu'en principe, l'enfant ne peut pas encore avoir atteint l'âge de 12 ou de 21 ans, le premier jour de la période demandée. Cela ne pose pas problèmes si l'enfant atteint cet âge en cours de période. La formule souple de travail ne prendra donc pas automatiquement fin au moment où l'enfant atteint la limite d'âge applicable.

L'article 9, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158 dispose que les aidants tels que définis en son article 3, alinéa premier, d) doivent aussi avoir le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Par conséquent, le projet de loi prévoit, au moyen de son article 19, alinéa 2, 2°, b) à 5° inclus que l'objectif de s'occuper d'un proche peut également consister à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre déterminé de la famille du travailleur qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Par membre du ménage du travailleur, on entend conformément à la disposition au point 3° une personne cohabitant avec le travailleur. Le point 4° précise les membres de la famille du travailleur qui sont visés. Il s'agit en fait du conjoint du travailleur ou de la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil de même que des parents du travailleur jusqu'au premier degré (il s'agit des père et mère et des enfants du travailleur).

Conformément à l'article 3, alinéa premier, d) de la directive (UE) 2019/1158, il appartient aux États membres de définir la notion "raison médicale grave". Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c'est pourquoi, il dispose en son article 19, alinéa 2, 5° qu'il faut entendre par "raison médicale grave" rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel. La preuve doit être fournie à l'aide d'une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné (article 22, § 1^{er}, alinéa 2 du projet – cf. *infra*).

Le droit de demander des formules souples de travail comme prévu dans ce chapitre s'applique également en cas de travail intérimaire. Le paragraphe 2 stipule que dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire

artikel 20 van het ontwerp aangevraagde periode. Dit betekent dat het kind op de eerste dag van de aangevraagde periode in principe de leeftijd van twaalf of, desgevallend, eenentwintig jaar nog niet bereikt mag hebben. Dat het kind deze leeftijd in de loop van deze periode zou bereiken, vormt geen probleem. Het is dus niet zo dat de flexibele werkregeling automatisch een einde neemt op het moment dat het kind de toepasselijke leeftijdsgrafs bereikt.

Artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat ook mantelzorgers zoals gedefinieerd in haar artikel 3, lid 1, d), het recht moeten krijgen om flexibele werkregelingen te verzoeken voor zorgdoeleinden. Gelet hierop voorziet het wetsontwerp middels haar artikel 19, tweede lid, 2°, b), tot en met 5° dat het zorgdoeleinde ook kan bestaan in het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid van de werknemer die om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Onder een gezinslid van de werknemer wordt overeenkomstig de bepaling onder 3° een persoon verstaan die met de werknemer samenwoont. Onder 4° wordt verduidelijk welke familieleden van de werknemer precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer (dit zijn m.a.w. zijn ouders en kinderen).

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, d), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om de notie "ernstige medische reden" te definiëren. Het ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en bepaalt in haar artikel 19, tweede lid, 5°, daarom dat onder "een ernstige medische reden" als gevolg waarvan men behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun' moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoeft is aan aanzienlijke zorg of steun, zijnde elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging. Het bewijs hiervan wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid (artikel 22, § 1, tweede lid van het ontwerp – zie verder).

Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bedoeld in dit hoofdstuk, is ook van toepassing op uitzendkrachten. Paragraaf 2 bepaalt dat in dat geval de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever

concerné est considéré comme l'employeur. Ceci implique entre autres que le travailleur intérimaire doit adresser sa demande à l'utilisateur.

Le troisième paragraphe de cet article fait suite à la demande des organisations représentant les employeurs au sein du Conseil National du Travail de reprendre une disposition anti-abus dans les dispositions relatives aux formules souples de travail (Avis n° 2 264 du Conseil National du Travail du 21 décembre 2021, III. A. 6, p.19).

Le paragraphe 3 prévoit ainsi explicitement l'obligation pour le travailleur d'utiliser le droit à des formules souples de travail en vue de l'objectif pour lequel elles sont instaurées et de s'abstenir de toute utilisation abusive. Autrement dit, la demande du travailleur doit être effectivement destinée à obtenir un régime de travail adapté afin de prodiguer des soins. Cette disposition s'oppose à tout abus, par exemple, l'introduction de demandes répétées dans le seul but de bénéficier de la protection contre le licenciement qui y est liée.

Art. 20

Le travailleur qui souhaite adapter ses modalités de travail existantes en application de ce chapitre dans le but de s'occuper d'un proche, doit transmettre une demande écrite à son employeur.

L'article 20 du projet de loi fixe les conditions auxquelles cette demande doit satisfaire.

L'alinéa premier dispose que le travailleur doit demander la formule souple de travail par écrit à son employeur au moins deux mois et au plus trois mois avant la date de début souhaitée. Ce délai peut être réduit de commun accord entre les parties.

L'alinéa 2 précise que la demande ne peut être transmise à l'employeur que de l'une des manières suivantes:

- soit par la remise d'un écrit à l'employeur dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception;
- soit par lettre recommandée présumée reçue le troisième jour ouvrable suivant sa remise à la poste;
- soit par voie électronique (par mail, par exemple) moyennant un accusé de réception de l'employeur.

wordt beschouwd. Dit impliceert o.a. dat de uitzendkracht zijn aanvraag moet richten ten aanzien van de gebruiker.

De derde paragraaf van dit artikel geeft gevolg aan de vraag van de organisaties in de Nationale Arbeidsraad die de werkgevers vertegenwoordigen om een anti-misbruikbepaling op te nemen in de bepalingen rond de flexibele werkregelingen (Advies nr. 2 264 van de Nationale Arbeidsraad van 21 december 2021, III. A. 6, p 19).

Paragraaf 3 voorziet dan ook in de uitdrukkelijke verplichting voor de werknemer om het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen te gebruiken voor het doel waarvoor het is ingesteld en om zich te onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan. M.a.w., een aanvraag van de werknemer moet daadwerkelijk gericht zijn op het bekomen van een aangepast werkpatroon met het oog op het verstrekken van zorg. Deze bepaling verzet zich tegen enig misbruik ervan, bijvoorbeeld het doen van herhaalde aanvragen louter met het oog op de eraan gekoppelde ontslagbescherming.

Art. 20

De werknemer die zijn bestaand werkpatroon in toepassing van dit hoofdstuk wenst aan te passen voor zorgdoeleinden dient hiertoe een aanvraag in te dienen bij zijn werkgever.

Artikel 20 van het wetsontwerp stelt de voorwaarden vast waaraan deze aanvraag moet voldoen.

Het eerste lid bepaalt dat de werknemer de flexibele werkregeling ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden voor de gewenste begindatum schriftelijk moet aanvragen bij zijn werkgever. In onderling akkoord kunnen de partijen deze aanvraagtermijn wel inkorten.

Het tweede lid, verduidelijkt daarbij dat de aanvraag slechts op één van de volgende manier aan de werkgever kan worden bezorgd:

- hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplikaat tekent als bericht van ontvangst;
- hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post;
- hetzij op elektronische wijze (bijvoorbeeld via e-mail) mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

L'alinéa 3 identifie, enfin, les éléments qui doivent être obligatoirement repris dans la demande. Ainsi, il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit de solliciter une formule souple de travail telle que déterminée par ce chapitre. En outre, la demande mentionne également (1°) la formule souple de travail souhaitée – à savoir, l'aménagement concret des modalités de travail existantes que le travailleur souhaite obtenir, (2°) les dates de début et de fin de la période continue (max. douze mois, ex. art. 19, alinéa premier du projet) pour laquelle cette formule souple de travail est demandée et (3°) le but pour lequel la formule souple de travail est demandée. En vertu de la disposition au point 3°, le travailleur devra donc indiquer s'il demande la formule de travail souple pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 12 ans (et préciser pour quel enfant) ou pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un certain membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables (et préciser de quel proche il s'agit).

Ce sont les dispositions minimales qui doivent être communiquées par le travailleur dans sa demande. Le travailleur est bien entendu libre de donner d'autres informations encore dans sa demande, notamment les besoins que la formule souple de travail souhaitée permet de rencontrer.

Art. 21

Cet article règle en premier lieu la suite que l'employeur doit donner à une demande valable du travailleur et il transpose ce faisant l'article 9, alinéa 2 de la directive (UE) 2019/1158. Selon cette disposition, les employeurs doivent examiner les demandes de formules souples de travail et y réagir dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois des besoins du travailleur et de l'employeur. Il est également précisé que les employeurs doivent motiver tout refus et tout report. Ensuite, l'article 21 fixe les conséquences d'un non-respect de ces obligations, de même que les possibilités dont disposent les parties dans ce domaine ainsi que le cadre légal dans lequel se situe un aménagement effectif des modalités de travail.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa premier impose en premier lieu à l'employeur de répondre à la demande du travailleur et il fixe les conditions auxquelles cette réponse doit satisfaire.

L'employeur doit prendre en considération toute demande valable d'un travailleur visant à obtenir une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche, l'examiner en tenant compte à la fois de ses propres

Het derde lid identificeert ten slotte de elementen die verplicht in de aanvraag moeten worden opgenomen. Zo moet uit de aanvraag blijken dat de werknemer zich beroepst op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. Daarnaast vermeldt de aanvraag ook nog (1°) de gewenste flexibele werkregeling – dit is de concrete aanpassing van het bestaande werkpatroon die de werknemer wenst te bekomen, (2°) de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode (max. twaalf maanden, ex. art. 19, eerste lid, van het ontwerp) waarvoor deze flexibele werkregeling wordt gevraagd en (3°) het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd. Op grond van de bepaling onder 3° zal de werknemer dus moeten aangeven of hij de flexibele werkregeling aanvraagt met het oog op de zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 12 jaar (en voor welk kind) of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun (en om welke naaste het precies gaat).

Dit zijn de minimale bepalingen die in de aanvraag moeten worden meegegeven door de werknemer. Het staat de werknemer uiteraard vrij ook nog andere informatie op te nemen in zijn aanvraag, waaronder bijvoorbeeld de behoeften waaraan de gewenste flexibele werkregeling tegemoet zou komen.

Art. 21

Dit artikel regelt in de eerste plaats het gevolg dat de werkgever aan een geldige aanvraag van de werknemer moet geven en geeft daarmee omzetting aan artikel 9, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Deze bepaling zegt dat de werkgevers de verzoeken om flexibele werkregelingen moeten beoordelen en erop reageren binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werknemer als de werkgever en stelt dat de werkgevers elke weigering en elk uitstel motiveren. Vervolgens legt artikel 21 nog de gevolgen van een niet-naleving van deze verplichtingen vast, alsook de mogelijkheden die de partijen op dit vlak hebben en het wettelijk kader waarbinnen een daadwerkelijke aanpassing van het werkpatroon zich situeert.

Paragraaf 1, eerste lid, legt de werkgever vooreerst de verplichting op om de aanvraag van de werknemer te beantwoorden en stelt de voorwaarden vast waaraan dit antwoord moet voldoen.

De werkgever moet elke geldige aanvraag van een werknemer om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden te bekomen in overweging nemen, deze beoordelen rekening houdend met zijn eigen behoeften

besoins et des besoins du travailleur et il doit y donner suite. L'employeur doit en effet fournir une réponse écrite au travailleur dans le mois suivant la demande.

Le projet ne fixe pas d'autres limitations en ce qui concerne les modalités de notification de la réponse, contrairement à ce qui existe pour la demande. La réponse écrite de l'employeur peut, par exemple, être portée à la connaissance du travailleur par courrier ordinaire.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2 précise quelle suite l'employeur peut donner à une telle demande (quelles options il a pour répondre à une telle demande) et quelles formalités complémentaires il doit respecter, le cas échéant.

La réponse écrite de l'employeur, dans le mois suivant la demande, peut consister en une acceptation, en un rejet motivé de la demande ou en une contre-proposition motivée répondant mieux à ses propres besoins.

L'acceptation de la demande par l'employeur implique qu'il est intégralement d'accord avec cette demande, c'est-à-dire tant avec la formule souple de travail demandée qu'avec la période demandée.

L'employeur peut rejeter la demande moyennant le respect d'un certain nombre de conditions. Une décision de rejet ne doit pas seulement être transmise au travailleur par écrit dans le mois suivant la demande (ex. art. 21, § 1^{er}, alinéa premier); conformément à l'article 21, § 1^{er}, alinéa 3, cet écrit contiendra en outre une motivation détaillée. Autrement dit, cette motivation ne peut simplement avoir lieu pro forma. Dans sa réponse écrite au travailleur, l'employeur devra détailler les raisons pour lesquelles il rejette la demande. L'employeur devra entre autres indiquer de quelle manière il a tenu compte, lors de l'examen de la demande, de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

L'exigence d'une motivation "circonstanciée" d'une décision déterminée n'est pas neuve dans le cadre de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et figure déjà depuis longtemps dans l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, qui régit le congé pour soins médicaux notamment pour les travailleurs du secteur privé. Ce n'est bien tendu pas l'ampleur de la motivation qui est déterminante mais la mesure dans laquelle les motifs de la décision sont concrétisés. Il ne suffit pas de simplement formuler des

en die van de werknemer en er vervolgens gevolg aan geven. De werkgever moet de werknemer met name binnen de maand na diens aanvraag een schriftelijk antwoord bezorgen.

In tegenstelling tot de aanvraag van de werknemer, legt het ontwerp geen verdere beperkingen op qua wijze waarop het antwoord ter kennis kan worden gebracht. Het schriftelijk antwoord van de werkgever kan bijvoorbeeld ook per gewone post aan de werknemer ter kennis worden gebracht.

Paragraaf 1, tweede lid verduidelijkt verder welk gevolg de werkgever precies aan dergelijke aanvraag kan geven (t.t.z. welke opties hij heeft in antwoord op dergelijk aanvraag) en welke bijkomende formaliteiten hij daarbij desgevallend in acht moet nemen.

Het schriftelijk antwoord van de werkgever, binnen de maand na de aanvraag, kan meer bepaald bestaan in een inwilliging of gemotiveerde weigering van de aanvraag of in een gemotiveerd tegenvoorstel dat beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

De inwilliging van de aanvraag door de werkgever houdt in dat hij er integraal akkoord mee gaat, t.t.z. zowel met de aangevraagde flexibele werkregeling, als met de aangevraagde periode.

De werkgever kan de aanvraag weigeren, mits voldaan is aan een aantal voorwaarden. Een weigeringsbeslissing moet niet alleen binnen de maand na de aanvraag schriftelijk aan de werknemer worden bezorgd (ex. art. 21, § 1, eerste lid), overeenkomstig artikel 21, § 1, derde lid zal dit geschrift bovendien een omstandige motivering van deze beslissing moeten bevatten. Deze motivering mag m.a.w. niet louter pro forma gebeuren. In zijn schriftelijk antwoord aan de werknemer zal de werkgever een uitvoerige uiteenzetting van de redenen voor de weigering moeten opnemen. De werkgever moet onder andere ingaan op de manier waarop hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

De vereiste om een "omstandige" uiteenzetting op te nemen van de redenen voor een bepaalde beslissing is niet nieuw in de sfeer van de work-life balance, maar komt bijvoorbeeld ook al geruime tijd voor in koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, dat het verlof voor medische bijstand voor o.a. de werknemers uit de privésector regelt. Uiteraard is het niet de omvang van de motivering die daarbij determinerend is, maar wel de mate waarin de beweegredenen voor deze beslissing worden geconcretiseerd. Het volstaat niet om louter

généralités, telles que, par exemple, "l'organisation du travail". Il faut aussi exposer les problèmes qui se posent spécifiquement dans le cas concret.

Il est également explicitement prévu que l'employeur puisse faire au travailleur une contre-proposition motivée comprenant une autre formule souple de travail et/ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins. Ceci implique que l'employeur refuse, strictement parlant, la formule souple de travail et/ou la période demandée(s) par le travailleur mais lui propose en même temps une solution de rechange. La réponse écrite de l'employeur dans le mois suivant la demande doit, dans ce cas, mentionner la formule souple de travail et/ou la période alternative(s) proposée(s) par l'employeur, de même que les raisons de cette décision.

Le paragraphe 2 règle les conséquences d'une absence de réponse de la part de l'employeur: ceci est assimilé à un accord de l'employeur.

Si l'employeur ne donne pas suite à la demande du travailleur, il est supposé avoir marqué son accord sur la demande du travailleur.

Le paragraphe 3 permet explicitement au travailleur et à l'employeur de convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois. Même si la demande du travailleur ne peut concerner qu'une période continue de douze mois maximum, rien n'empêche donc les parties de convenir d'une formule souple de travail pour une plus longue période continue. Aucun délai maximum n'étant fixé, il est possible de mettre en œuvre la formule souple de travail de commun accord pour une durée indéterminée.

Le paragraphe 4 précise quels aménagements des modalités de travail existantes s'inscrivent dans les dispositions de ce chapitre. Il identifie, en d'autres termes, les situations auxquelles les mesures protectrices prévues dans ce chapitre s'appliquent. Il ne peut en effet pas être question de ne pas accepter, dans un premier temps, une demande faite dans le cadre de ce chapitre pour, dans une phase ultérieure, procéder malgré tout, de commun accord, à un aménagement des modalités de travail existantes et contourner de la sorte les dispositions protectrices prévues par ce chapitre.

Outre les cas où l'employeur accepte la demande du travailleur, tous les aménagements des modalités de travail existantes du travailleur à la suite d'une demande de l'employeur sont également visés. Les aménagements des modalités de travail qui découlent d'une

algemeenheden aan te halen, zoals bijvoorbeeld "de organisatie van het werk". Er moet ook uitgelegd worden welke specifieke problemen er zich op dit vlak in de concrete situatie stellen.

Er wordt ook uitdrukkelijk bepaald dat de werkgever de werknemer een gemotiveerd tegenvoorstel kan doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling en/of een andere periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften. Dit houdt in dat de werkgever de door de werknemer aangevraagde flexibele werkregeling en/of periode strikt genomen weigert, maar hem terzelfder tijd ook een alternatief aanbiedt. Het schriftelijk antwoord van de werkgever binnen de maand na de aanvraag moet in dat geval de door de werkgever voorgestelde alternatieve flexibele werkregeling en/of periode vermelden, alsook de redenen voor deze beslissing.

Paragraaf 2 regelt de gevolgen van het uitblijven van een antwoord van de werkgever: dit wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.

Indien werkgever geen gevolg geeft aan de aanvraag van de werknemer dan wordt hij dus geacht akkoord te zijn gegaan met de aanvraag van de werknemer.

Paragraaf 3 maakt het voor de werknemer en werkgever uitdrukkelijk mogelijk om in onderling akkoord een flexibele werkregeling voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden overeen te komen. Niettegenstaande de aanvraag van de werknemer slechts betrekking kan hebben op een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden, is er dus geen beletsel voor de partijen om een flexibele werkregeling voor een langere aaneengesloten periode overeen te komen. Daar er geen maximumtermijn wordt bepaald, is het ook mogelijk om de flexibele werkregeling in onderling akkoord voor onbepaalde tijd door te voeren.

Paragraaf 4 preciseert welke aanpassingen van het bestaande werkpatroon allemaal kaderen binnen de bepalingen van dit hoofdstuk. Het identificeert m.a.w. de situaties waarop de beschermende maatregelen uit dit hoofdstuk van toepassing zijn. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat een aanvraag in het kader van dit hoofdstuk in eerste instantie niet wordt ingewilligd, om vervolgens in een latere fase in onderling akkoord toch over te gaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon en zo de beschermende bepalingen te omzeilen waarin dit hoofdstuk voorziet.

Naast de gevallen waarin de werkgever de aanvraag van de werknemer inwilligt, worden ook alle aanpassingen van het bestaande werkpatroon van de werknemer naar aanleiding van een aanvraag van de werkgever beoogd. Ook de aanpassingen van het werkpatroon die volgen

contre-proposition de l'employeur (qui a été immédiatement acceptée par le travailleur ou au sujet de laquelle les parties ont continué de négocier pour finalement arriver à un accord sur une autre formule) constituent également une formule souple de travail dans le cadre de ce chapitre. Il en va de même, par exemple, lorsque les parties parviennent à un accord après le refus de l'employeur ou lorsque l'employeur a accepté la demande mais que les parties conviennent finalement d'une autre formule. Le moment où les parties arrivent à un accord sur l'aménagement des modalités de travail (en d'autres termes, le délai qui s'est écoulé depuis la demande) ne joue ici aucun rôle.

Le paragraphe 5 confirme explicitement que les formalités imposées dans les deux paragraphes précédents ne portent pas préjudice aux obligations imposées par loi, arrêté royal ou convention collective de travail en vue de l'adaptation des modalités de travail du travailleur. On vise ici d'autres formalités rendues obligatoires par loi, arrêté royal ou convention collective de travail lorsque les parties procèdent à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur. Lorsque, dans le cadre de ce chapitre, on réalise, par exemple, une réduction des heures de travail du travailleur et qu'il est donc question de travail à temps partiel, l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail devra être respecté, ce qui implique entre autres que devra être conclu un contrat de travail à temps partiel écrit contenant certaines mentions. Si les parties trouvent un accord sur la prestation de télétravail structurel dans le cadre de ce chapitre, elles devront notamment respecter les dispositions de la convention collective de travail n° 85 relative au télétravail, conclue le 9 novembre 2005 au Conseil National du Travail. Ceci implique entre autres que les parties devront conclure à temps une convention écrite à ce sujet contenant certaines mentions.

Art. 22

Cet article contient les règles en matière de preuve du but de soins invoqué par le travailleur à l'égard de son employeur et détermine quand les conditions imposées dans le cadre de ce chapitre doivent être, en principe, remplies.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa premier impose au travailleur l'obligation de fournir à l'employeur, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, les documents nécessaires à l'appui du but invoqué. Selon

uit een tegenvoorstel van de werkgever (dat onmiddellijk werd aanvaard door de werknemer of waarover de partijen verder hebben onderhandeld om uiteindelijk tot een akkoord te komen over een andere regeling) maken een flexibele werkregeling in het kader van dit hoofdstuk uit. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld wanneer de partijen na een weigering door de werkgever alsnog tot een akkoord komen of wanneer de werkgever de aanvraag heeft ingewilligd maar de partijen uiteindelijk toch een andere regeling overeenkomen. Het tijdstip waarop de partijen tot een akkoord komen over de aanpassing van het werkpatroon (m.a.w. de termijn die sinds de aanvraag verstrekken is) is daarbij van geen belang.

Paragraaf 5 bevestigt uitdrukkelijk dat de formaliteiten die in de voorgaande paragrafen worden opgelegd, geen afbreuk doen aan de bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen met het oog op de aanpassing van het werkpatroon van de werknemer. Hiermee wordt gedoeld op andere formaliteiten die bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst verplichtend zijn gesteld wanneer de partijen overgaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer. Wanneer in het kader van dit hoofdstuk bijvoorbeeld wordt overgegaan tot een vermindering van de arbeidsuren van de werknemer en er dus sprake is van deeltijdse arbeid, dan zal artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten worden nageleefd, hetgeen o.a. impliceert dat er tijdig een schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst zal moeten worden afgesloten dat bepaalde vermeldingen bevat. Bereiken de partijen in het kader van dit hoofdstuk een akkoord over het verrichten van structureel telewerk, dan zullen ze o.a. de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk moeten naleven. Dit houdt o.a. in dat de partijen hieromtrent tijdig een schriftelijke overeenkomst zullen moeten afsluiten dat bepaalde vermeldingen bevat.

Art. 22

Dit artikel bevat de regels inzake het bewijs van het ingeroepen zorgdoeleinde door de werknemer ten aanzien van zijn werkgever en bepaalt wanneer de in het kader van dit hoofdstuk opgelegde voorwaarden in beginsel voldaan moeten zijn.

Paragraaf 1, eerste lid legt de werknemer de verplichting op om uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, de werkgever de nodige stukken tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde te

le cas, il peut s'agir d'un acte de naissance de l'enfant concerné, de l'extrait du registre de population, ...

Le deuxième alinéa spécifie de quelle manière cette preuve doit être fournie lorsque la formule souple de travail est justifiée par un but de soins à un proche tel que prévu à l'article 19, 2°, b), c'est-à-dire pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou un certain membre de la famille nécessitant des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Dans ce cas, le travailleur doit fournir, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, à son employeur une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Il doit s'agir d'une attestation récente du médecin traitant: elle peut avoir été délivrée par ce médecin au plus tôt au cours de l'année civile de la demande de la formule souple de travail. Lorsqu'une formule souple de travail est demandée au cours d'une certaine année civile pour une période qui se situe durant l'année civile suivante, la preuve peut donc être apportée à l'aide d'une attestation du médecin traitant datée à une date se situant soit durant l'année de la demande, soit durant l'année pendant laquelle la formule souple de travail prend cours (et qui se situe logiquement dans ce dernier cas avant ou au plus tard au moment de la prise de cours de la formule souple de travail).

Le paragraphe 2 détermine quand les conditions imposées dans le cadre de chapitre doivent en principe être remplies. Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

Art. 23

Cet article transpose l'article 9, alinéa 3, deuxième phrase et suivantes de la directive (UE) 2019/1158. Lorsqu'un changement des circonstances le justifie, les travailleurs ont, conformément à ces dispositions de la directive, le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue. L'employeur doit examiner ces demandes de retour anticipé aux modalités de travail initiales et doit y réagir en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

L'alinéa premier donne dès lors explicitement au travailleur le droit de demander à l'employeur la cessation

bezorgen. Naar gelang het geval, kan het bijvoorbeeld gaan om de geboorteakte van het betrokken kind, het uittreksel uit het bevolkingsregister,

Het tweede lid specificeert op welke manier dit bewijs moet worden geleverd wanneer de flexibele werkregeling is ingegeven door het zorgdoeleinde bepaald onder artikel 19, 2°, b), d.i. het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid dat om een ernstige reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun. In dat geval dient de werknemer uiterlijk op het moment waarop de flexibele werkregeling ingaat aan zijn werkgever een attest van de behandelend arts van het betrokken gezins- of familielid over te maken waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Het moet gaan om een recent attest van de behandelend arts: het mag ten vroegste door deze arts zijn aangeleverd in het jaar waarin de aanvraag van de flexibele werkregeling werd gedaan. Wanneer in een bepaald kalenderjaar een flexibele werkregeling wordt aangevraagd voor een periode die zich in het volgend kalenderjaar situeert, mag het bewijs dus worden geleverd aan de hand van een attest van de behandelde arts dat gedateerd is op een datum hetzij in het jaar van de aanvraag, hetzij in het jaar waarin de flexibele werkregeling ingaat (en die zich in dit laatste geval logischerwijze situeert voor of uiterlijk op de ingangsdatum van de flexibele werkregeling).

Paragraaf 2 bepaalt wanneer de in het kader van dit hoofdstuk opgelegde voorwaarden in beginsel vervuld moeten zijn. Behoudens andersluidende regeling, moeten alle voorwaarden meer bepaald voldaan zijn op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

Art. 23

Dit artikel geeft omzetting aan artikel 9, lid 3, tweede zin e.v. van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers overeenkomstig deze bepalingen van de richtlijn het recht te verzoeken om voor het einde van de overeengekomen periode het oorspronkelijke werkpatroon te hervatten en moet de werkgever deze verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijke werkpatroon beoordelen en erop reageren rekening houdend met behoeften van zowel de werkgevers als werknemer.

Het eerste lid geeft de werknemer dan ook uitdrukkelijk het recht om de vroegtijdige stopzetting van zijn

anticipée de sa formule souple de travail, en vue de reprendre ses modalités de travail de départ et il fixe les conditions auxquelles cette demande de cessation anticipée doit répondre. Une telle demande doit se faire par écrit et dix jours à l'avance.

L'alinéa 2 impose à l'employeur d'examiner les demandes de cessation anticipée qui remplissent ces conditions et d'y donner suite par écrit dans les cinq jours ouvrables, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

Art. 24

Cet article réalise la transposition littérale de l'article 9, alinéa 3, première phrase de la directive (UE) 2019/1158 qui dispose que lorsque les formules souples de travail sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir aux modalités de travail de départ à la fin de la période convenue.

Même si l'obligation d'occuper à nouveau les travailleurs, à l'issue d'une convention sur l'aménagement de leurs modalités de travail, comme précédemment, découle déjà d'un certain nombre de principes généraux du droit du travail et du Code civil (notamment l'art. 1134), l'article 24 confirme explicitement que le travailleur a le droit de reprendre ses modalités de travail de départ à l'issue de la formule souple de travail.

Art. 25

Par analogie avec l'actuel article 105, § 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, cet article prévoit que lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail en application de ce chapitre, c'est la rémunération non réduite qui doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture (art. 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), sauf si la formule souple de travail en question a été convenue pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, le salaire pour les prestations réduites peut être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture.

flexible werkregeling aan te vragen bij de werkgever, met het oog op de hervatting van zijn oorspronkelijk werkpatroon en legt de voorwaarden vast waaraan dit verzoek tot vroegtijdige stopzetting moet voldoen. Een dergelijk verzoek moet nl. schriftelijk gebeuren en dit tien werkdagen vooraf.

Het tweede lid legt de werkgever vervolgens de verplichting op om de verzoeken tot vroegtijdige stopzetting die aan deze voorwaarden voldoen, te beoordelen en er binnen de vijf werkdagen schriftelijk gevolg aan te geven, rekening houdend met de eigen behoeften en die van de werknemer.

Art. 24

Dit artikel voorziet in de uitdrukkelijke omzetting van artikel 9, derde lid, eerste zin, van de Richtlijn (EU) 2019/1158, dat zegt dat wanneer de duur van de flexible werkregeling beperkt is, de werknemers aan het einde van de overeengekomen periode het recht hebben om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Niettegenstaande de verplichting om de werknemers na afloop van een overeenkomst over de aanpassing van hun werkpatroon opnieuw tewerk te stellen zoals daarvoor reeds voortvloeit uit een aantal algemene principes uit het arbeidsrecht en het Burgerlijk wetboek (o.m. artikel 1134), bevestigt artikel 24 explicet dat de werknemer na afloop van de flexible werkregeling het recht heeft om zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Art. 25

Naar analogie met het huidig artikel 105, § 3, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, bepaalt dit artikel dat wanneer de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk wordt beëindigd, het niet-verminderde loon in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (art. 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), behoudens indien de desbetreffende flexible werkregeling voor onbepaalde tijd werd overeengekomen. In dat laatste geval mag het loon voor de verminderde prestaties in aanmerking worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Art. 26

Cet article prévoit une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage du droit à demander des formules souples de travail visées dans ce chapitre. Il exécute ainsi l'article 12, alinéas premier et 2 de la directive (UE) 2019/1158. Ce régime s'inspire de la protection contre le licenciement dans le cadre, notamment, du congé de naissance et de l'interruption de carrière.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa premier interdit à l'employeur de poser des actes tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui fait usage de son droit de demander une formule souple de travail prévu à l'article 19 du projet, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice de ce droit.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 2 fixe la période de protection. Il détermine que cette interdiction prend cours le jour de la demande effectuée valablement et prend fin un mois après la fin de la formule souple de travail. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier qui suit le dernier jour de la période pour laquelle la formule souple de travail a été convenue et est calculé de quantième à veille de quantième.

Lorsque, après une demande valable, aucune formule souple de travail n'est cependant entamée (en raison d'un refus de l'employeur ou parce que le travailleur n'a pas accepté la contre-proposition de l'employeur, par exemple), cette interdiction prend fin, par dérogation à la règle générale, un mois après la date de début demandée par le travailleur. Ce délai d'un mois commence à courir le jour calendrier qui suit la date de début demandée et est calculé de quantième à veille de quantième.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 3 prévoit un renversement de la charge de la preuve: c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le licenciement est dû à un autre motif, qui est étranger à la demande ou à l'exercice d'une formule souple de travail. À la demande du travailleur, l'employeur doit informer le travailleur par écrit des motifs de son licenciement.

S'il n'y a pas de motif au licenciement ou s'il n'y a pas de motif étranger à l'exercice du droit, l'employeur doit payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, et ce, le cas échéant, en sus des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail. En cas de réduction des prestations de travail en application de ce chapitre, l'article 25 du présent

Art. 26

Dit artikel voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemers die gebruik maken van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bedoeld in dit hoofdstuk. Het geeft daarmee uitvoering aan artikel 12, lid 1 en lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Deze regeling is geïnspireerd op de ontslagbescherming in het kader van o.a. het geboorteverlof en de loopbaanonderbreking.

Paragraaf 1, eerste lid verbiedt de werkgever om handelingen te stellen die ertoe strekken een eenzijdig einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen zoals bedoeld in artikel 19 van het ontwerp, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht.

Paragraaf 1, tweede lid legt de periode van bescherming vast. Het bepaalt met name dat dit verbod ingaat op de dag van de geldige aanvraag en in beginsel eindigt een maand na het einde van de flexibele werkregeling. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de laatste dag van de periode waarvoor de flexibele werkregeling is overeengekomen en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste.

Wanneer er, na een geldige aanvraag, evenwel geen flexibele werkregeling wordt aangevatt (bijvoorbeeld omdat van een weigering door de werkgever of wanneer de werknemer niet is ingegaan op het tegenvoorstel van de werkgever), dan eindigt het verbod in afwijking van de algemene regel een maand na de door de werknemer aangevraagde begindatum. Die termijn van een maand begint te lopen de kalenderdag die volgt op de aangevraagde begindatum en wordt berekend van de zoveelste tot de dag voor de zoveelste.

Paragraaf 1, derde lid voorziet in een omkering van de bewijslast: het is aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag is ingegeven door een andere reden, die vreemd is aan de aanvraag of uitoefening van een flexibele werkregeling. Op verzoek van de werknemer moet de werkgever de werknemer bovendien schriftelijk in kennis stellen van de redenen voor zijn ontslag.

Is er geen ontslagreden of is er geen reden vreemd aan de uitoefening van het recht, dan is de werkgever de werknemer een forfaitaire vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden en dit desgevallend boven op de vergoedingen verschuldigd ingeval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Ingeval van een vermindering van arbeidsprestaties

projet jouera également pour le calcul de cette indemnité protectrice.

Le paragraphe 2 prévoit une même protection en cas d'un congé donné par l'employeur en dehors de la période de protection contre le licenciement mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période. Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période (p. ex. chercher et prévoir un remplacement définitif du travailleur concerné en raison de la prise du congé de naissance, notamment au moyen de la publication d'une offre d'emploi pour une durée indéterminée). Il peut être fait, à ce propos, référence au commentaire relatif à l'article 4 du présent projet.

CHAPITRE 7

Modifications relatives au Code pénal social

Art. 27

Cet article complète le libellé de l'intitulé de la section 2 du chapitre 2 du livre 2 du Code pénal social étant donné l'insertion de nouveaux articles dans la section 2 précitée par les articles 29 et 30 du présent projet. Il prévoit également une actualisation de la terminologie actuelle de cet intitulé en tenant compte des modifications apportées à l'article 3 par le présent projet.

Art. 28

Cet article modifie l'article 147 du Code pénal social afin de mettre sa terminologie en concordance avec celle de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de ses arrêtés d'exécution.

Cette modification est liée aux modifications prévues dans l'article 3 du présent projet de loi (conversion du congé de maternité).

La modification du Code pénal social proposée dans cet article constitue uniquement une actualisation de la terminologie de l'article 147 du Code précité.

in toepassing van dit hoofdstuk zal artikel 25 van dit ontwerp ook spelen voor de berekening van deze beschermingsvergoeding.

Paragraaf 2 voorziet in eenzelfde ontslagbescherming ingeval van een ontslag door de werkgever buiten de periode van bescherming tegen ontslag, maar waarvoor tijdens die periode voorbereiding werd getroffen (bijvoorbeeld het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer omwille van de aanvraag van een flexibele werkregeling, bijvoorbeeld door middel van het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur). In dit geval wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode m.n. gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode. In dit verband kan worden verwezen naar de uiteenzetting bij artikel 4 van dit ontwerp.

HOOFDSTUK 7

Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek

Art. 27

Dit artikel vult de formulering van het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 2 van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek aan, gelet op de invoeging van nieuwe artikelen in voornoemde afdeling 2 bij de artikelen 29 en 30 van dit ontwerp. Het voorziet ook in een actualisering van de bestaande terminologie in dit opschrift, rekening houdend met de wijzigingen die artikel 3 van dit ontwerp aanbrengt.

Art. 28

Dit artikel wijzigt artikel 147 van het Sociaal Strafwetboek om de terminologie ervan in overeenstemming te brengen met die van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en haar uitvoeringsbesluiten.

Deze wijziging hangt samen met de wijzigingen die voorzien zijn in artikel 3 van dit wetsontwerp.

De in dit artikel voorgestelde wijziging van het Sociaal Strafwetboek is slechts een actualisering van de terminologie van artikel 147 van het voormalig Wetboek.

Art. 29

Cet article insère un nouvel article 147/1 dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations relatives au congé de naissance tel que prévu par l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le nouvel article 147/1 du Code pénal social vise à punir l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues dans l'article 30 de la loi précitée du 3 juillet 1978.

La sanction prévue est la sanction de niveau 2 dont le contenu est détaillé à l'article 101 du Code pénal social par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social.

Il est prévu que le montant de l'amende infligée sera multiplié par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.

La sanction de niveau 2 et la multiplication de l'amende sont également prévues dans le nouvel article 148/1 que l'article 30 du présent projet propose d'insérer dans le Code pénal social.

Art. 30

Cet article insère un nouvel article 148/1 dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations concernant le nouveau régime relatif au congé d'aidant prévues dans le nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail inséré par l'article 7 du présent projet de loi.

Le nouvel article 148/1 du Code pénal social vise à punir l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé pour fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à un parent qui a besoin de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de soins prévues dans l'article 30bis, § 2, précité.

Art. 29

Dit artikel voegt een nieuw artikel 147/1 in het Sociaal Strafwetboek in om de inbreuken te bestraffen op de verplichtingen i.v.m. het geboorteverlof zoals bepaald in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De bedoeling van het nieuwe artikel 147/1 van het Sociaal Strafwetboek is om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft, of die de duur of de voorwaarden van het geboorteverlof die opgenomen zijn in artikel 30 van de voormelde wet van 3 juli 1978, niet in acht genomen heeft.

De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 2 waarvan de inhoud gedetailleerd wordt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, en dit omwille van de coherentie met het sanctieniveau dat de inbreuken bedoeld in de artikelen 147 (Moederschaps- en vaderschapsrust), 148 (Het adoptieverlof, de afwezigheid met het oog op het verstrekken van pleegzorgen en het pleegouderverlof) en 149 (Het recht op tijdscrediet en op loopbaanonderbreking) van het Sociaal Strafwetboek bestraft.

Er wordt voorzien dat het bedrag van de opgelegde geldboete zal vermenigvuldigd worden met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers.

De sanctie van niveau 2 en de vermenigvuldiging van de geldboete worden ook voorzien in het nieuwe artikel 148/1, dat artikel 30 van dit ontwerp voorstelt in het Sociaal Strafwetboek in te voegen.

Art. 30

Dit artikel voegt een nieuw artikel 148/1 in het Sociaal Strafwetboek in om de inbreuken te bestraffen op de verplichtingen i.v.m. de nieuwe regeling met betrekking tot zorgverlof die is opgenomen in de nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ingevoegd bij artikel 7 van dit wetsontwerp.

De bedoeling van het nieuwe artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek is om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die het verlof om het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun, niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft, of die de duur of de voorwaarden van het zorgverlof die opgenomen zijn in het voormelde artikel 30bis, § 2, niet in acht genomen heeft.

La sanction prévue est la sanction de niveau 2 dont le contenu est détaillé à l'article 101 du Code pénal social par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social.

Il est prévu que le montant de l'amende infligée sera multiplié par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.

La sanction de niveau 2 et la multiplication de l'amende sont également prévues dans le nouvel article 147/1 du Code pénal social, que l'article 29 du présent projet propose d'insérer dans le Code pénal social.

Art. 31

Cet article modifie l'article 149, alinéa 1^{er}, du Code pénal social pour uniformiser le libellé des incriminations qu'il contient avec celui des articles 147/1 et 148/1 que les articles 29 et 30 du présent projet insèrent dans le Code pénal social.

Pour éviter toute ambiguïté sur les comportements punissables par l'article 149 du Code précité relatif au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, il convient d'y mentionner explicitement qu'est bien punissable l'employeur, son préposé ou mandataire qui ne respecte pas la durée ou les conditions en violation à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aux arrêtés royaux pris en exécution de la loi précitée, ainsi qu'aux conventions collectives de travail d'application en cette matière.

Art. 32

L'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui est la disposition de surveillance de cette loi est complété par la référence aux articles 30, § 2, 30bis, § 2 de la loi précitée du 3 juillet 1978 tels qu'adaptés par ce projet de loi.

De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 2 waarvan de inhoud gedetailleerd wordt in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, en dit omwille van de coherentie met het sanctieniveau dat de inbreuken bedoeld in de artikelen 147 (Moederschaps- en vaderschapsrust), 148 (Het adoptieverlof, de afwezigheid met het oog op het verstrekken van pleegzorgen en het pleegouderverlof) en 149 (Het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking) van het Sociaal Strafwetboek bestraft.

Er wordt voorzien dat het bedrag van de opgelegde geldboete zal vermenigvuldigd worden met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers.

De sanctie van niveau 2 en de vermenigvuldiging van de geldboete worden ook voorzien in het nieuwe artikel 147/1 van het Sociaal Strafwetboek, dat artikel 29 van dit ontwerp voorstelt in het Sociaal Strafwetboek in te voegen.

Art. 31

Dit artikel wijzigt artikel 149, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek om de formulering van de strafbaarstellen die het omvat, in overeenstemming te brengen met deze van de artikelen 147/1 en 148/1, die de artikelen 29 en 30 van dit ontwerp invoegen in het Sociaal Strafwetboek.

Om elke onduidelijkheid te vermijden over de gedragingen die strafbaar zijn door artikel 149 van het voormalde Wetboek i.v.m. het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, moet er daarin uitdrukkelijk vermeld worden dat wel degelijk strafbaar is de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, met de koninklijke besluiten die ter uitvoering van vooroemde wet zijn genomen, alsmede met de terzake geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, de duur of de voorwaarden niet in acht neemt.

Art. 32

Artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de verwijzing naar de artikelen 30, § 2 en 30bis, § 2 van voormalde wet van 3 juli 1978 zoals aangepast door dit wetsontwerp.

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur

Art. 33

Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding

Art. 33

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze wet.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État**

Avant-projet de loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés

Chapitre 1**Dispositions générales**

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose partiellement 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.

Chapitre 2**Modifications de la loi sur le travail du 16 mars 1971**

Art. 3. Dans l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié en dernier lieu par la loi du 12 juin 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 6, remplacé par la loi du 25 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "le père" sont chaque fois remplacés par les mots "le père ou la coparente";

b) les mots "alinéas 1 à 5" sont remplacés par les mots "alinéas 1 à 7";

2° l'alinéa 8, inséré par la loi du 11 juin 2011, est complété par la phrase suivante:

"À la demande du travailleur, l'employeur l'informe par écrit de ces motifs.";

3° il est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

"Pour l'application des alinéas 7 à 10 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur postérieur à cette période qui vise à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend aussi la prise de la décision de licencier".

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

Voorontwerp van wet tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven

Hoofdstuk 1**Algemene bepalingen**

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2. Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de 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.

Hoofdstuk 2**Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971**

Art. 3. In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het zesde lid, vervangen bij de wet van 25 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "de vader" worden telkens vervangen door de woorden "de vader of de meemoeder";

b) de woorden "eerste tot vijfde lid" worden vervangen door de woorden "eerste tot zevende lid";

2° het achtste lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, wordt aangevuld met de volgende zin:

"Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van deze redenen.";

3° het wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van het zevende tot en met het tiende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

Art. 4. L'article 40 de la même loi, modifié par les lois des 3 avril 1995 et 22 décembre 2008, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier".

Art. 5. Dans la même loi un article 40/1 est inséré, rédigé comme suit:

"Art. 40/1. § 1. Lorsque la travailleuse dont l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l'accouchement.

À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la grossesse ou à l'accouchement, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a informé son employeur de la conversion du congé de maternité visée à l'article 39, alinéa 6, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé de maternité converti.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la prise du congé de maternité converti.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé de maternité converti, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 3. Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.".

Art. 4. Artikel 40 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 3 april 1995 en 22 december 2008, wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing."

Art. 5. In dezelfde wet wordt een artikel 40/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 40/1. § 1. Wanneer de werkneemster wiens werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap of bevalling, haar arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de zwangerschap of bevalling.

Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 2. Wanneer de werknemer die zijn werkgever in kennis heeft gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39, zesde lid, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever."

Chapitre 3

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 6. Dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 22 décembre 2008, et l'alinéa 2, inséré par la loi du 20 décembre 2020, sont remplacés comme suit:

“Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Le droit à quinze jours de congé, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, est étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023.”;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 3, inséré par la loi du 13 avril 2011 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) la disposition du 1° est abrogée;

b) la disposition du 3° est complétée par la phrase suivante:

“La condition du 2° et du 3° relative à la résidence principale de l'enfant n'est pas applicable lorsque l'enfant est mort-né.”;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, inséré par la loi du 13 avril 2011 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) le mot “congé” est chaque fois remplacé par les mots “congé de naissance”;

b) le mot “1°” est abrogé;

4° dans le paragraphe 2, alinéa 5, inséré par la loi du 13 avril 2011, et les alinéas 6 et 7, tous deux insérés par la loi du 13 avril 2011 et modifiés par la loi du 20 décembre 2020, le mot “congé” est chaque fois remplacé par les mots “congé de naissance”;

5° dans le paragraphe 2, dernier alinéa, inséré par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “sept jours” sont remplacés par les mots “douze jours”;

b) les mots “1° et 2°” sont abrogés;

Hoofdstuk 3

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 6. In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden het eerste lid, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, en het tweede lid, ingevoegd bij de wet van 20 december 2020, vervangen als volgt:

“De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende vijftien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Het recht op vijftien dagen geboorteverlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt opgetrokken tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.”;

2° in paragraaf 2, derde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 1° wordt opgeheven;

b) de bepaling onder 3° wordt aangevuld met de volgende zin:

“De voorwaarde onder 2° en 3° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos wordt geboren.”;

3° in paragraaf 2, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “verlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) het woord “1°,” wordt opgeheven;

4° in paragraaf 2, vijfde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011, en zesde en zevende lid, beiden ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, wordt het woord “verlof” telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

5° in paragraaf 2, laatste lid, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “zeven dagen” worden vervangen door de woorden “twaalf dagen”;

b) de woorden “1° en 2°,” worden opgeheven;

6° un paragraphe 3/1 est inséré, rédigé comme suit:

“§ 3/1. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance visé au paragraphe 2, en informe son employeur au préalable.”;

7° dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 11 juin 2011, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “congé de paternité” sont chaque fois remplacés par les mots “congé de naissance”;

b) les mots “de l’avertissement écrit à l’employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement” sont remplacés par les mots “de l’avertissement à l’employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l’accouchement”;

8° le paragraphe 4, alinéa 2, inséré par la loi du 11 juin 2011, est complété par la phrase suivante:

“À la demande du travailleur, l’employeur lui en donne connaissance par écrit.”;

9° dans le paragraphe 4, alinéa 3, inséré par la loi du 11 juin 2011, les mots “la rémunération de trois mois” sont remplacés par les mots “la rémunération brute de six mois”;

10° le paragraphe 4 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l’application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l’alinéa 1^{er}, tout acte de l’employeur à l’issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.”;

11° il est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit:

“§ 5. Lorsque le travailleur dont l’employeur est informé de la naissance d’un enfant pour qui le travailleur a droit à un congé de naissance visé au paragraphe 2, voit son contrat de travail pour l’exécution d’un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l’enfant.

À la demande du travailleur, l’employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L’employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la naissance de l’enfant.

Si le motif invoqué à l’appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n’est pas étranger à la naissance de l’enfant, ou à défaut de motif, l’employeur payera au

6° er wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

“§ 3/1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op geboorteverlof, zoals bedoeld in paragraaf 2, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.”;

7° in paragraaf 4, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “vaderschapsverlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) de woorden “van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving” worden vervangen door de woorden “van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling”;

8° paragraaf 4, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.”;

9° in paragraaf 4, derde lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, worden de woorden “loon voor drie maanden” vervangen door de woorden “brutoloon voor zes maanden”;

10° paragraaf 4 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor de toepassing van deze paragraaf wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”;

11° het wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

“§ 5. Wanneer de werknemer wiens werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in paragraaf 2, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de geboorte van het kind.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

Zo de ingereden reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de geboorte van het kind, of bij ontstentenis van reden, zal

travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.”.

Art. 7. À l'article 30bis de la même loi, inséré par la loi du 29 mai 1991, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, est complété par la phrase suivante:

“La durée de l'absence ainsi fixée compte au moins dix jours de travail par année civile.”;

2° il est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

“§ 2. Le travailleur a le droit, dans le cadre du paragraphe 1^{er}, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables, suivant les conditions et règles prévues par le présent paragraphe.

Pour l'application de ce paragraphe, on entend par:

1° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;

2° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré;

3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables;

4° soins ou aide: toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son employeur au préalable.

Le travailleur fournit aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Le droit au congé d'aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé pour raisons impérieuses visé au paragraphe 1^{er}.

de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

Art. 7. In artikel 30bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, tweede lid, wordt aangevuld met de volgende zin:

“De aldus vastgestelde duur van de afwezigheid bedraagt minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar.”;

2° het wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

“§ 2. De werknemer heeft het recht om, in het kader van paragraaf 1, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

2° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoeft is aan aanzienlijke zorg of steun;

4° zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.

De werknemer bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is aangeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze paragraaf wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in paragraaf 1.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pour lequel le travailleur n'a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1^{er}, et déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pendant une période qui débute au moment de l'avertissement de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé d'aidant, et qui prend fin un mois après ce congé, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'aidant.

L'employeur doit prouver l'existence de ces motifs. À la demande du travailleur, 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 7, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Pour l'application des alinéas 7 à 9 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires ont entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

Art. 8. L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est complété par la disposition du zg) rédigé comme suit:

“zg) assurer le paiement des allocations octroyées pour congé d'aidant, tel que visé à l'article 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”.

Art. 9. Dans l'article 30ter, § 4, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004, les mots “trois mois” sont remplacés par les mots “six mois”.

Art. 10. Dans l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par les lois des 23 novembre 1983 et 26 décembre 2013, les mots “, 30, § 2, 30bis, 30ter” sont insérés entre les mots “des articles 28, 1°, 2° et 5°” et les mots “et 31”.

Art. 11. Dans l'article 39 de la même loi, modifié par les lois des 26 décembre 2013 et 20 décembre 2016, il est inséré un paragraphe 2/1, rédigé comme suit:

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, een uitkering toeekennen voor elke dag zorgverlof, als bedoeld in deze paragraaf, waarvoor de werknemer niet gerechtigd is op loon in het kader van paragraaf 1, het bedrag van deze uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoelijkt strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het zevende lid, of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het zevende tot en met het negende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoelijkt strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 8. Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met de bepaling onder zg), luidende:

“zg) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend wegens zorgverlof als bedoeld in artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”.

Art. 9. In artikel 30ter, § 4, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden “drie maanden” vervangen door de woorden “zes maanden”.

Art. 10. In artikel 38, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 november 1983 en 26 december 2013, worden de woorden “, 30, § 2, 30bis, 30ter” ingevoegd tussen de woorden “de artikelen 28, 1°, 2° en 5°” en de woorden “en 31”.

Art. 11. In artikel 39, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 20 december 2016, wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par “rémunération en cours” au sens du paragraphe 1^{er}, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.”.

Art. 12. Dans l'article 57 de la même loi, modifié par les lois des 9 juillet 2014 et 6 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “ou en vertu des” sont insérés entre les mots “telles qu'elles sont définies aux” et “articles”;

2° le mot “30ter” est remplacé par les mots “30ter, 30sexies”.

Chapitre 4

Modifications de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 13. Dans l'article 100ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, rétabli par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots “nécessitant une aide” sont insérés dans le texte français entre les mots “d'une personne” et les mots “, a droit à la suspension”;

2° dans le paragraphe 2, les mots “aidant une personne en situation de grande dépendance” sont abrogés.

Art. 14. L'article 101 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 17 mai 2019, est remplacé comme suit:

“Art. 101. § 1. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites dans le cadre de la présente section, à l'exception de la sous-section 3bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension ou réduction des prestations de travail.

Cette interdiction prend cours:

— le jour de l'accord ou;

— le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, 100ter et 105, § 1^{er}, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail. Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail

“§ 2/1. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorraarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder “lopend loon” in de zin van paragraaf 1, het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.”.

Art. 12. In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “of krachtens” worden ingevoegd tussen de woorden “zoals bepaald bij” en de woorden “de artikelen”;

2° het woord “30ter” wordt vervangen door de woorden “30ter, 30sexies”.

Hoofdstuk 4

Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 13. In artikel 100ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hersteld bij de wet van 17 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden in de Franse tekst de woorden “nécessitant une aide” ingevoegd tussen de woorden “d'une personne” en de woorden “, a droit à la suspension”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat” opgeheven.

Art. 14. Artikel 101 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 17 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

“Art. 101. § 1. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd in het kader van deze afdeling, uitgezonderd onderafdeling 3bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties.

Dit verbod gaat in:

— de dag van het akkoord of;

— de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100bis, 100ter en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan inroepen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties. Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de

n'a pas débuté, l'interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1^{er}. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 2. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

§ 3. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé au paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

Art. 15. Dans l'article 102ter de la même loi, inséré par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées au texte français:

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots “alinéa 1^{er}” sont insérés entre les mots “prévue à l'article 100ter, § 3” et les mots “, est équivalente à”;

2° dans le paragraphe 3, alinéa 2, les mots “sur une période” sont remplacés par les mots “au cours de la période”.

Art. 16. Dans l'article 105 de la même loi, modifié en dernier lieu par les lois du 2 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1/1, inséré par la loi du 2 septembre 2018, les mots “et dans la mesure où la période convenue compte au moins un mois ou un multiple de celui-ci” sont abrogés;

2° le paragraphe 3, rétabli par la loi du 30 décembre 2009, est abrogé.

Art. 17. Dans la même loi, il est inséré un article 105/1, rédigé comme suit:

“Art. 105/1. Les périodes antérieures d'occupation que le travailleur a effectuées en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre du congé parental en application de cette section.”.

vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen zoals bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 2. Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in paragraaf 1, eerste lid, of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in paragraaf 1, tweede en derde lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 15. In artikel 102ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 mei 2019, worden in de Franse tekst de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “, alinéa 1^{er}” ingevoegd tussen de woorden “prévue à l'article 100ter, § 3” en de woorden “, est équivalente à”;

2° in paragraaf 3, tweede lid, worden de woorden “sur une période” vervangen door de woorden “au cours de la période”.

Art. 16. In artikel 105 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wetten van 2 september 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1/1, ingevoegd bij de wet van 2 september 2018, worden de woorden “en voor zover de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt” opgeheven;

2° paragraaf 3, hersteld bij de wet van 30 december 2009, wordt opgeheven.

Art. 17. In dezelfde wet wordt een artikel 105/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 105/1. Voor de berekening van de ancienniteitsvoorraarde in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van deze afdeling worden de periodes die de werknemer voorheen als uitzendkracht heeft gewerkt bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker mee in aanmerking genomen.”.

Chapitre 5

Droit de demander des formules souples de travail

Art. 18. § 1. Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Ce chapitre ne s'applique pas aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d'application d'une convention collective de travail sur les formules souples de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que cette convention collective de travail rencontre les exigences minimales imposées en cette matière par la directive 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/EU du Conseil, et qu'elle entre en vigueur au plus tard le 2 août 2022.

§ 2. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux demandes de travailleurs effectuées dans le cadre de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur ou dans le cadre d'autres dispositions légales prévoyant le droit de demander un tel aménagement.

Art. 19. § 1. Le travailleur qui, au cours des douze mois précédant la demande effectuée conformément à l'article 20, a été lié à son employeur par un contrat de travail durant six mois, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Pour l'application de ce chapitre, on entend par:

1° formule souple de travail: un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, entre autres, peut être réalisée au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail, ou d'un télétravail structurel;

2° dans le but de s'occuper d'un proche:

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

b) l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave;

3° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;

Hoofdstuk 5

Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen

Art. 18. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst over de flexibele werkregelingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, mits deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoet aan de minimumvereisten die de Richtlijn 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 op dit vlak oplegt en uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt.

§ 2. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer of in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen.

Art. 19. § 1. De werknemer die gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de aanvraag, zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20, zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met zijn werkgever, heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die onder andere kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling of het werkrooster of het verrichten van structureel telewerk;

2° zorgdoeleinden:

a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, in het kader van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun;

3° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

4° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré;

4° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2°, a) est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée conformément à l'article 20.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

§ 3. Le travailleur doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.

Art. 20. Le travailleur qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à son employeur une demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance. Ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit à l'employeur dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

Il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit à une formule souple de travail telle que définie dans ce chapitre. En outre, la demande contient au moins les éléments suivants:

1° la formule souple de travail souhaitée;

2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail visée au 1° est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois;

4° familieelid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

5° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzielijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts ordeelt dat er behoefte is aan aanzielijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De leeftijdsgrafs grens bepaald in het tweede lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig artikel 20 aangevraagde periode.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

§ 3. De werknemer moet gebruik maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

Art. 20. De werknemer die een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt zijn werkgever hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

De aanvraag gebeurt hetzelfde door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een dupliaat tekent als bericht van ontvangst, hetzelfde door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post, hetzelfde op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

Uit de aanvraag moet blijken dat de werknemer zich bezoekt op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. De aanvraag bevat daarnaast minstens de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;

3° le but pour lequel la formule souple de travail visée au 1° est demandée.

Art. 21. § 1. L'employeur examine la demande effectuée conformément à l'article 20 et y donne suite en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite dans le mois suivant la demande.

L'employeur peut accepter ou rejeter la demande du travailleur, ou faire une contreproposition motivée consistant dans une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins.

Si l'employeur rejette la demande, l'écrit visé à l'alinéa 1^{er} contient une motivation circonstanciée de cette décision. À cet égard, il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins propres et de ceux du travailleur lors de l'examen de la demande.

§ 2. L'absence de réponse de l'employeur est assimilée à un accord de l'employeur.

§ 3. L'employeur et le travailleur peuvent convenir de commun accord une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

§ 4. Lorsque l'employeur fait une contreproposition au travailleur et qu'un accord est conclu à ce sujet entre les parties, l'aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui en découle constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre, quel que soit le moment où ce contrat est conclu.

Lorsque, à la suite d'une demande visée à l'article 20, l'employeur et le travailleur procèdent à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur, cet aménagement constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre.

§ 5. Le prescrit des paragraphes précédents ne porte pas préjudice aux obligations imposées par la loi, un arrêté royal ou une convention collective de travail visant un aménagement des modalités de travail du travailleur.

Art. 22. § 1. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le travailleur fournit à son employeur le document ou les documents à l'appui du but invoqué.

Dans le cas où la demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille nécessitant des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, la preuve en est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt au cours de l'année civile de la demande et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

3° het zorgdoeleinde waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd.

Art. 21. § 1. De werkgever beoordeelt de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20 en geeft er gevolg aan rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever bezorgt de werknemer binnen de maand volgend op de aanvraag een schriftelijk antwoord.

De werkgever kan de aanvraag van de werknemer inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Indien de werkgever de aanvraag weigert, bevat het in het eerste lid bedoelde geschrift een omstandige motivering van deze beslissing. Daarbij wordt onder meer aangegeven op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

§ 2. Het uitblijven van een antwoord van de werkgever wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.

§ 3. De werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

§ 4. Wanneer de werkgever een tegenvoorstel doet aan de werknemer en hierover een overeenkomst tot stand komt tussen de partijen, maakt de daaruit volgende aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit, ongeacht het tijdstip waarop deze overeenkomst tot stand komt.

Wanneer de werkgever en de werknemer naar aanleiding van een aanvraag als bedoeld in artikel 20 overgaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, maakt deze aanpassing een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit.

§ 5. Het bepaalde in de vorige paragrafen doet geen afbreuk aan de bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen met het oog op een aanpassing van het werkpatroon van de werknemer.

Art. 22. § 1. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekkt de werknemer zijn werkgever het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste in het kalenderjaar van de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

§ 2. Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

Art. 23. Le travailleur a le droit de demander par écrit à son employeur, dix jours ouvrables à l'avance, de mettre anticipativement fin à la formule souple de travail, afin de revenir aux modalités de travail de départ.

L'employeur examine cette demande et y donne suite par écrit dans les cinq jours ouvrables, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

Art. 24. Le travailleur a le droit de revenir à ses modalités de travail de départ à la fin de la formule souple de travail.

Art. 25. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail en application du présent chapitre, et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

Art. 26. § 1. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit de demander une formule souple de travail, visé à l'article 19, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice du droit de demander une formule souple de travail.

Cette interdiction débute le jour de la demande conformément à l'article 20 et prend fin un mois après la fin de la formule souple de travail. Lorsqu'aucune formule souple de travail au sens du présent chapitre n'est entamée, cette interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1^{er}. À la demande du travailleur, 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 paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

§ 2. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

§ 2. Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit hoofdstuk zijn voldaan op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

Art. 23. De werknemer heeft het recht om zijn werkgever tien werkdagen vooraf schriftelijk te verzoeken om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten, teneinde zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

De werkgever beoordeelt dit verzoek en geeft er binnen de vijf werkdagen schriftelijk gevolg aan, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

Art. 24. De werknemer heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Art. 25. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een vermindering van arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk, en voor zover deze wijziging van de arbeidsvooraarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt onder "lopend loon" in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Art. 26. § 1. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, als bedoeld in artikel 19, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht om een flexibele werkregeling te aanvragen.

Dit verbod gaat in de dag van de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20 en eindigt een maand na het einde van de flexibele werkregeling. Wanneer geen flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk wordt aangevat, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem 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 ontstehen van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming als bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

Chapitre 6

Modifications relatives au Code pénal social

Art. 27. Dans le livre 2, chapitre 2, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit:

“Le repos de maternité et le congé de maternité converti, le congé de naissance, l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil, le congé d'aidant, l'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, la fourniture de renseignements inexacts en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière”.

Art. 28. Dans l'article 147 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

a) l'intitulé est remplacé comme suit:

“Le repos de maternité et le congé de maternité converti”;

b) le 3° est remplacé par ce qui suit:

“n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée.”.

Art. 29. Dans le même Code, il est inséré un article 147/1 rédigé comme suit:

“Art. 147/1. Le congé de naissance

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

1° n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 30. Dans le même Code, il est inséré un article 148/1 rédigé comme suit:

“Art. 148/1. Le congé d'aidant

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

1° n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un

Hoofdstuk 6

Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek

Art. 27. In boek 2, hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

“Moederschapsverlof en omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, zorgverlof, verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking”.

Art. 28. In artikel 147 van hetzelfde Wetboek, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het opschrift wordt vervangen als volgt:

“Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof”;

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

“de werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het omgezet moederschapsverlof waarop hij recht heeft omdat de moeder in het ziekenhuis is opgenomen of overleden, niet heeft toegekend.”.

Art. 29. In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 147/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 147/1. Het geboorteverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde geboorteverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 30. In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 148/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 148/1. Het zorgverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het verlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een

membre de la famille ou à un parent qui nécessite de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé d'aide prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 31. Dans l'article 149, alinéa 1^{er}, du même Code, les mots “ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions” sont insérés entre les mots “des prestations de travail” et les mots “en contravention”.

Art. 32. Dans l'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 6 septembre 2018, les mots “des articles 30ter, 30quater et 30sexies” sont remplacés par les mots “des articles 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies”.

Chapitre 7

Entrée en vigueur

Art. 33. La présente loi entre en vigueur le XXXX, à l'exception des articles 13 et 15 qui produisent leurs effets à partir du 1^{er} octobre 2019 et à l'exception de l'article 8 dont la date d'entrée en vigueur est déterminée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

ernstige medische reden behoeft aan aanzienlijke zorg of steun niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde zorgverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 31. In artikel 149, eerste lid, van het hetzelfde Wetboek, worden de woorden “of de duur of de voorwaarden niet in acht heeft genomen” na het woord “arbeidsprestaties ontzegt” ingevoegd.

Art. 32. In artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 6 september 2018, worden de woorden “de artikelen 30ter, 30quater en 30sexies” vervangen door de woorden “de artikelen 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater en 30sexies”.

Hoofdstuk 7

Inwerkingtreding

Art. 33. Deze wet treedt in werking op XXXX, met uitzondering van de artikelen 13 en 15 die uitwerking hebben vanaf 1 oktober 2019 en met uitzondering van artikel 8 waarvan de datum van inwerkingtreding door de Koning wordt bepaald bij in Ministerie overlegd besluit.

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie et du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Lander Vander Linden, Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09 - Christine Lardin, Christine.Lardin@dermagne.fed.be, 02/207 19 08
Administration compétente	SPF ETCS, DG Droit du travail et Etudes Juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Annelies Van De Geuchte, Conseillère – Joni Roobaert, Attaché, dej@emploi.belgique.be, 02/233 48 22

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le projet de loi transpose certaines parties de la Directive (UE) 2019/1158 dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail et règle également un certain nombre d'autres aspects relatifs aux congés, notamment en exécution de l'accord de gouvernement. Le projet de loi vise à créer une meilleure égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement en matière d'emploi, en facilitant la conciliation entre le travail et la vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans cette optique, il vise à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Avis du CSNPH, Avis du CNT, Inspection des Finances, Budget, Avis de l'Autorité de protection des données, Avis du Conseil consultatif du Droit pénal social, Conseil d'Etat
-----------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Statistiques de l'ONEm concernant le droit à l'interruption de la carrière professionnelle (> Documentation > Statistiques). Autre : https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre
---------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1 / 8

Formulaire AIR -v2 – oct. 2014

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

8 avril 2022

2 / 8

CMR AIR du 21-04-2022 (2022A74770.004)

2 / 8

CHAMBRE • 4e SESSION DE LA 55e LÉGISLATURE

2021 2022

KAMER • 4e ZITTING VAN DE 55e ZITTINGSPERIODE

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, expliquez-les (sur base des mots-dés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le projet de loi comporte des règles facilitant la conciliation entre le travail et la vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales et permet ainsi de créer une meilleure égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement en matière d'emploi. Dans cette optique, il vise à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes. Il contient des mesures de protection contre le non-renouvellement de la relation de travail de travailleurs occupés dans les liens d'une relation de travail temporaire et ce, en raison de la grossesse/de l'accouchement/de la conversion du congé de maternité/de la naissance de leur enfant. Il renforce la protection existante, dont la protection contre le licenciement, des travailleurs qui prennent (ou veulent prendre) un congé de naissance, un congé d'adoption, un congé de maternité (converti) ou une interruption de carrière. Il introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un nouveau congé d'aide de 5 jours maximum par année calendrier (pour lequel le Roi peut octroyer une allocation de l'ONEM dans certains cas) dans le cadre existant du congé pour raisons impérieuses et prévoit le droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le projet de loi comporte des règles facilitant la conciliation entre le travail et la vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales et permet ainsi de créer une meilleure égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement en matière d'emploi. Dans cette optique, il vise à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes. Il contient des mesures de protection contre le non-renouvellement de la relation de travail de travailleurs occupés dans les liens d'une relation de travail temporaire et ce, en raison de la grossesse/de l'accouchement/de la conversion du congé de maternité/de la naissance de leur enfant. Il renforce la protection existante, dont la protection contre le licenciement, des travailleurs qui prennent (ou veulent prendre) un congé de naissance, un congé d'adoption, un congé de maternité (converti) ou une interruption de carrière. Il introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un nouveau congé d'aide de 5 jours maximum par année calendrier (pour lequel le Roi peut octroyer une allocation de l'ONEM dans certains cas) dans le cadre existant du congé pour raisons impérieuses et prévoit le droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

- Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

3 / 8

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Le projet de loi a un impact en particulier sur les travailleurs. Les dispositions du projet de loi liées à la protection de la femme enceinte ou accouchée ne concernent que les travailleuses. Les autres dispositions sont applicables aux travailleurs tant masculins que féminins.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Statistiquement, les travailleuses ont plus souvent recours au congé pour s'occuper d'un proche que leurs collègues masculins et elles travaillent également plus souvent à temps partiel que leurs collègues masculins.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Le travail à temps partiel a des conséquences sur l'acquisition de droits en matière de sécurité sociale (par exemple, dans le domaine de la retraite). Les femmes prennent plus de congés pour s'occuper d'un proche et sont plus souvent victimes de discrimination au travail.

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et des hommes ?

Le projet de loi vise à créer une meilleure égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement en matière d'emploi, en facilitant la conciliation entre le travail et la vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans cette optique, il vise à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes.

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Sans objet.

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le projet de loi contribuera à une meilleure conciliation entre travail et vie privée. Les nouvelles dispositions relatives au congé d'aide (introduit dans le cadre du congé pour raisons impérieuses prévu à l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978) portent sur la dispensation de soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables. Le droit de demander une formule souple de travail dans le même but est également prévu. Cela peut avoir un impact positif sur la qualité de vie de la personne nécessitant des soins.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Le projet de loi contribuera à une meilleure conciliation entre travail et vie privée. Les nouvelles dispositions relatives au congé d'aide (introduit dans le cadre du congé pour raisons impérieuses prévu à l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978) et le droit de demander des formules souples de travail permettent au travailleur ayant des responsabilités familiales de mieux concilier sa vie professionnelle et familiale s'il veut s'occuper de ses proches ou de son enfant. Les mesures de protection existantes dans le cadre notamment du congé de maternité (converti), du congé de naissance et de l'interruption de la carrière professionnelle sont renforcées et étendues. Les congés et les régimes de travail (p.ex. le télétravail) flexibles, favorisent une meilleure conciliation famille-travail et accroissent la participation des hommes aux tâches du ménage, ce qui permet aux femmes qui travaillent de subir moins de pression.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détailler le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Toutes les entreprises du secteur privé, y compris les PME, sont concernées. Les prescriptions minimales prévues par la Directive (UE) 2019/1158 ne permettent pas de faire une distinction entre les PME et les grandes entreprises.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Impact positif: Le droit de demander des formules souples de travail permet au travailleur et à l'employeur d'adapter de commun accord le régime de travail de manière à mieux répondre aux besoins tant de l'entreprise que du travailleur. Cette réglementation offre une alternative aux systèmes de congés classiques et conduit à ce que le travailleur conserve son régime de travail habituel ou l'adapte dans une moindre mesure, de sorte qu'il reste disponible pour l'entreprise plus ou moins de la même manière. Il en est de même des nouvelles dispositions relatives au congé d'aide introduites dans l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978. Le projet impose certaines formalités complémentaires dans la relation employeur-travailleur (p.ex. le refus écrit motivé de la formule souple de travail demandée). Cela a un certain impact sur les charges administratives des entreprises mais offre par ailleurs une plus grande sécurité juridique aux deux parties.

↓ S'il ya un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

Non. Les mesures de protection veillent à ce que les travailleurs ne rencontrent aucun obstacle lors de l'exercice des droits reconnus par la Directive (UE) 2019/1158 (qui concernent tous les travailleurs sans distinction, donc également ceux des PME). Les nouveaux droits en matière de congés ou de possibilités d'absences peuvent avoir proportionnellement un plus grand impact quant à l'organisation sur les entreprises qui occupent moins de travailleurs. Le nouveau régime du congé d'aide introduit dans l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 est cependant assorti de conditions strictes et compte un maximum de 5 jours ouvrables par travailleur et par année calendrier. Cela peut aussi amener les travailleurs à moins faire appel aux congés pour s'occuper d'un proche de longue durée dont l'impact est plus grand (p.ex. le congé pour assistance médicale, régi par l'AR du 10.08.1998 pour les travailleurs du secteur privé). Le droit de demander des formules souples de travail n'est pas un droit absolu en ce qu'il peut être refusé par l'employeur de manière motivée.

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N]> expliquez

Oui, voir ci-dessus. Le projet de loi vise à créer une meilleure égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement en matière d'emploi, en facilitant la conciliation entre le travail et la vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans cette optique, il vise à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Le droit de demander des formules souples de travail n'est pas un droit absolu : une demande peut être refusée par l'employeur de manière motivée, de sorte que les PME peuvent, par exemple, invoquer des motifs organisationnels. Dans ce cadre, il est aussi explicitement prévu que l'employeur a la possibilité de faire au travailleur une contre-proposition motivée consistant dans un autre régime de travail flexible ou une autre période plus conforme à ses propres besoins.

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. Réglementation actuelle *

↓ S'il ya des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

b. Réglementation en projet **

↓ S'il ya des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. Afin d'exercer les différents droits aux congés existants, le travailleur doit informer son employeur en temps utile et de manière adéquate et lui soumettre, le cas échéant, les éléments de preuve nécessaires. Le travailleur licencié a le droit d'obtenir par écrit de son employeur les motifs du licenciement (CCT n° 109).* __ *

b. Pour le congé d'aide et les formules souples de travail, le travailleur doit informer son employeur en temps utile et de manière adéquate et lui soumettre, le cas échéant, les éléments de preuve nécessaires. L'employeur doit répondre par écrit à une demande de formule souple de travail et motiver une contre-proposition ou un refus éventuels. Dans les divers droits aux congés, il est prévu que le travailleur licencié a le droit d'obtenir par écrit de son employeur les motifs du licenciement s'il en fait la demande. Dans le cadre de la protection contre le non-renouvellement de la relation de travail d'un travailleur occupé dans une relation de travail temporaire, une obligation similaire de communication écrite des motifs de la part de l'employeur est aussi prévue. Pour le surplus, pas de modifications à ce sujet. **

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. Voir ci-dessus. Notification individuelle/demande b. Voir ci-dessus. Notification individuelle du travailleur à

<p>du travailleur à son employeur. Notification individuelle des motifs du licenciement par l'employeur.* __*</p> <p>4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?</p> <p>a. Pour chaque période/jour de congé que le travailleur souhaite prendre. Notification par l'employeur des motifs du licenciement à la demande du travailleur **</p> <p>b. Pour chaque période/jour de congé ou régime de travail flexible que souhaite le travailleur. La preuve de la prise du congé d'aîdant est fournie une fois par année civile. Notification par l'employeur des motifs du licenciement / non-renouvellement de la relation de travail du travailleur dans une réalition de travail temporaire, à la demande du travailleur. **</p> <p>5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?</p> <p>Non pertinent.</p>	<p>son employeur. Notification individuelle par l'employeur au travailleur des motifs du licenciement/ du non-renouvellement.**</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Emissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif Expliquez. Pas d'impact

— —

Biodiversité .18.

Niveau de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif Expliquez. Pas d'impact

— —

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif Expliquez. Pas d'impact

— —

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif Expliquez. Pas d'impact

— —

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

- Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

<input type="radio"/> sécurité alimentaire	<input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="radio"/> santé et accès aux médicaments	<input type="radio"/> mobilité des personnes
<input type="radio"/> travail décent	<input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="radio"/> commerce local et international	<input type="radio"/> paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en développement n'est concerné. Non pertinent.

S'il ya des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

- Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

S'il ya des impacts négatifs, répondez à la question 3.

- Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

— —

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en Minister van Economie en Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Lander Vander Linden, Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09 - Christine Lardin, Christine.Lardin@dermagne.fed.be, 02/207 19 08
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Direct Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Annelies Van De Geuchte, Adviseur – Joni Roobaert, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wetsontwerp tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven	
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het wetsontwerp geeft omzetting aan bepaalde onderdelen van de Richtlijn (EU) 2019/1158 binnen het kader van de federale bevoegdheid op het vlak van het arbeidsrecht en regelt ook nog een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, o.a. in uitvoering van het regeeraakkoord. Het wetsontwerp wil een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen tot stand te brengen voor wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door het werknemers met zorgtaken gemakkelijker te maken hun werk te combineren met hun privéleven. Het wil in die optiek de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie verbeteren en de gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen bevorderen.	
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nee	Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Advies van de NHRPH, Advies van de NAR, Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, Advies van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht, Raad van State
------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten,	Statistieken van de RVA met betrekking tot het recht op de onderbreking van de beroepsloopbaan (www.rva.be > Documentatie > Statistieken). Overige: https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-
-------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RIA formulier - v2 - oct. 2014

organisaties en contactpersonen:	gender - https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/NL/7_NL_ongelijkheid_web_v3.pdf
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

8 april 2022

2 / 9

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11 en 21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact

Negatieve impact

Leg uit.

Het wetsontwerp bevat maatregelen die het werknemers met zorgtakken gemakkelijk maken om hun werk en privéleven te combineren en wil zo een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen tot stand te brengen voor wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. Het bevat beschermende maatregelen die de niet-hernieuwing van de arbeidsrelatie van werknemers die in tijdelijk dienstverband werken omwille van de zwangerschap/bevalling/omzetting van het moederschapsverlof/geboorte van hun kind tegengaan. Het versterkt de bestaande bescherming, waaronder de ontslagbescherming, van de werknemers die geboorteverlof, adoptieverlof, (omgezet) moederschapsverlof of een loopbaanonderbreking (willen) opnemen. Het voert in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuw zorgverlof van max. 5 dagen per kalenderjaar in (waarvoor de Koning in bepaalde gevallen een uitkering vanwege de RVA kan toekennen) binnen het bestaand kader van het verlof wegens dwingende redenen en voorziet in een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden

Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact

Negatieve impact

Leg uit.

Geen impact

Het wetsontwerp bevat maatregelen die het werknemers met zorgtakken gemakkelijk maken om hun werk en privéleven te combineren en wil zo een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen tot stand te brengen voor wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. Het bevat beschermende maatregelen die de niet-hernieuwing van de arbeidsrelatie van werknemers die in tijdelijk dienstverband omwille van de zwangerschap/bevalling/omzetting van het moederschapsverlof/geboorte van hun kind tegengaan. Het versterkt de bestaande bescherming, waaronder de ontslagbescherming, van de werknemers die geboorteverlof, adoptieverlof, (omgezet) moederschapsverlof of een loopbaanonderbreking (willen) opnemen. Het voert in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuw zorgverlof van max. 5 dagen per kalenderjaar in (waarvoor de Koning in bepaalde gevallen een uitkering vanwege de RVA kan toekennen) binnen het bestaand kader van het verlof wegens dwingende redenen en voorziet in een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

- Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het wetsontwerp heeft in het bijzonder een impact op de werknemers. De bepalingen van het wetsontwerp die verband houden met de bescherming van zwangere of bevallen werknemster hebben enkel betrekking op vrouwelijke werknemers. De overige bepalingen zijn zowel van toepassing op mannelijke als op vrouwelijke werknemers.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Statistisch gezien nemen meer vrouwelijke werknemers een zorgverlof op dan hun mannelijke collega's en werken zij ook vaker deeltijds dan hun mannelijke collega's.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Deeltijds werken heeft gevolgen voor de opbouw van socialezekerheidsrechten (bv. op het vlak van pensioen). Vrouwen nemen meer zorgverloven op en zijn vaker slachtoffer van discriminatie op het werk.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Het wetsontwerp wil een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen tot stand te brengen voor wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betrreft, door het werknemers met zorgtaken gemakkelijker te maken hun werk te combineren met hun privéleven. Het wil in die optiek de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie verbeteren en de gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen bevorderen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

NVT

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Het wetsontwerp zal bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven. De nieuwe regeling van het zorgverlof (ingevoerd in het kader van het verlof wegens dwingende reden, bepaald in art. 30bis van de wet van 3 juli 1978) is gericht op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een bepaald familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Er wordt ook voorzien in een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor datzelfde doeleinde. Dit kan een positieve impact hebben op de levenskwaliteit van de zorgbehoedende persoon t.a.v. wie dit wordt opgenomen.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Het wetsontwerp zal bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven. De nieuwe regeling van het zorgverlof (ingevoerd in het kader van het verlof wegens dwingende reden, bepaald in art. 30bis van de wet van 3 juli 1978) en het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen maken het voor de werknemer met zorgtaken mogelijk om zijn familiaal en professioneel leven beter op elkaar af te stemmen als hij voor zijn naaste of kind wil zorgen. De bestaande beschermende maatregelen in het kader van o.a. het (omgezet) moederschapsverlof, het geboorteverlof en de onderbreking van de beroepsloopbaan worden versterkt en verder uitgebreid. Flexibele verloven of werkregelingen (bv. telewerk) zorgen voor een betere combinatie gezin-arbeid en verhogen de deelname van mannen aan huishoudelijke taken. Dit zorgt er op zijn beurt dan ook voor dat werkende vrouwen minder druk zullen ervaren.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingzekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Alle ondernemingen uit de privésector, waaronder KMO's zijn betrokken. De minimumvoorschriften waarin de Richtlijn (EU) 2019/1158 voorziet, laten niet toe om een onderscheid te maken tussen KMO's en grotere ondernemingen.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Positieve impact: Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen, laten de werknemer en werkgever toe om in onderling akkoord tot een aanpassing van het werkpatroon te komen die het best aan de behoeften van zowel de onderneming als van de werknemer beantwoordt. Deze regeling biedt een alternatief voor de klassieke verloftstelsels en zullen ertoe kunnen leiden dat de werknemer zijn gewone arbeidsregime aanhoudt of in mindere mate aanpast en dat hij dus min of meer op dezelfde wijze beschikbaar blijft voor de onderneming. Hetzelfde geldt voor de nieuwe regeling van het zorgverlof die wordt ingevoerd in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978. Het ontwerp legt bepaalde bijkomende formaliteiten op in de relatie werkgever-werknemer (bv. gemotiveerde schriftelijke weigering van de aangevraagde flexibele werkregeling). Dit heeft een zekere impact op de administratieve lasten van de ondernemingen, maar zorgt anderzijds wel voor een grotere rechtszekerheid voor beide partijen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit
Neen. De beschermende maatregelen zorgen ervoor dat de werknemers geen belemmering ondervinden bij het uitoefenen van de door de Richtlijn (EU) 2019/1158 toegekende rechten (die zonder onderscheid gelden voor alle werknemers, zo ook deze van KMO's). Nieuwe verlofrechten of afwezigheidsmogelijkheden kunnen verhoudingsgewijs qua organisatie een grotere impact hebben op ondernemingen die minder werknemers tewerkstellen. De nieuwe regeling van het zorgverlof die wordt ingevoerd in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 is evenwel gekoppeld aan strikte voorwaarden en bedraagt max. 5 werkdagen per werknemer per kalenderjaar. Het kan er ook voor zorgen dat werknemers minder beroep zullen gaan doen op langdurige zorgverloven waarvan de impact groter is (bv. verlof voor medische bijstand, dat voor de werknemers in de privésector is geregeld in het kb van 10.08.1998). Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen is geen absoluut recht, maar kan door de werkgever gemotiveerd worden geweigerd.

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit
Ja, zie ook hiervoor. Het wetsontwerp wil een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen tot stand te brengen voor wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door het werknemers met zorgtakken gemakkelijker te maken hun werk te combineren met hun privéleven. Het wil in die optiek de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie verbeteren en de gelijke verdeling van de zorgtakken tussen mannen en vrouwen bevorderen.

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?
Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen is geen absoluut recht: een aanvraag kan door de werkgever gemotiveerd worden geweigerd, zo kunnen er in KMO's bv. organisatorische redenen worden ingeroepen. Er is in dit kader ook uitdrukkelijk voorzien in de mogelijkheid voor de werkgever om de werknemer een gemotiveerd tegenvoorstel te doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. huidige regelgeving*

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. Om gebruik te maken van de verschillende bestaande verlofrechten dient de werknemer zijn werkgever hier tijdig en op gepaste wijze van op de hoogte te brengen en hem desgevallend de nodige bewijsstukken voor te leggen. Een werknemer die ontslagen wordt, heeft het recht om van zijn werkgever op schriftelijke wijze de ontslagredenen te vernemen (cao nr. 109).*

b. ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

b. Voor het zorgverlof en de flexible werkregelingen dient de werknemer zijn werkgever hier tijdig en op gepaste wijze van op de hoogte te brengen en hem desgevallend de nodige bewijsstukken voor te leggen. De werkgever dient een aanvraag van een flexible werkregeling schriftelijk te beantwoorden en een eventueel tegenvoorstel of weigering te motiveren. In de verschillende verlofrechten wordt voorzien dat een ontslagen werknemer het recht heeft om van zijn werkgever op schriftelijke wijze de ontslagredenen te vernemen indien hij hem hierom verzoekt. Ook in het kader van de bescherming tegen niet-hernieuwing van de arbeidsrelatie van een werknemer die in tijdelijk dienstverband werkt is voorzien in een gelijklopende verplichting voor de werkgever tot schriftelijk meedelen van de beweegredenen. Voor het overige geen wijzigingen in dit verband. **

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?
- a. Zie hierboven. Individuele kennisgeving/vraag van de werknemer aan zijn werkgever. Individuele kennisgeving door de werkgever van de ontslagredenen.*
 - b. Zie hierboven. Individuele kennisgeving van de werknemer aan zijn werkgever. Individuele kennisgeving door de werkgever van de ontslagredenen/redenen voor niet-hernieuwing aan de werknemer**
4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
- a. Voor elke verlofperiode/dag die de werknemer wenst op te nemen. Kennisgeving door de werkgever van de redenen voor het ontslag op vraag van de werknemer *
 - b. Voor elke verlofperiode/dag/ flexibele werkregeling die de werknemer wenst op te nemen. Bewijs voor de opname van zorgverlof wordt 1 keer per kalenderjaar geleverd. Kennisgeving door de werkgever van de redenen voor het ontslag/niet-hernieuwing arbeidsrelatie van werknemer in tijdelijk dienstverband op vraag van de werknemer **
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?
- Niet aan de orde

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingsszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

-- --

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

-- --

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

-- --

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

-- --

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermd zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

- Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:
 - voedselveiligheid
 - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
 - waardig werk
 - lokale en internationale handel
 - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
 - mobiliteit van personen
 - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
 - vrede en veiligheid

Indien er geen enkel landen betrokken is, leg uit waarom.

Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

- Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

--

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

9 / 9

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 71.471/1 DU 17 JUIN 2022

Le 6 mai 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 9 juin 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge Vos, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Lise VANDENHENSE, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 17 juin 2022.

*

PORTEE

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de transposer partiellement 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" (ci-après: la directive), en particulier pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail.

Tout d'abord, l'avant-projet modifie la loi sur le travail du 16 mars 1971 (chapitre 2). Ces dispositions contiennent une adaptation du régime relatif à la conversion du congé de maternité en un congé pour l'autre parent en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. En outre, l'avant-projet prévoit une extension de la protection des travailleuses enceintes et accouchées contre le licenciement, ainsi qu'en cas de conversion de ce congé.

Par ailleurs, l'avant-projet apporte quelques modifications à la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail" (chapitre 3), notamment en ce qui concerne le congé de naissance et le congé d'adoption et en ce qui concerne la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de licenciement durant une période de réduction des prestations de travail, telle que le congé parental. Les dispositions relatives au congé pour raisons impérieuses sont également adaptées afin d'y intégrer un nouveau régime concernant le congé d'aidant. L'article 8 du projet modifie dans ce cadre

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 71.471/1 VAN 17 JUNI 2022

Op 6 mei 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 9 juni 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge Vos, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Lise VANDENHENSE, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 17 juni 2022.

*

STREKKING

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe om 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" (hierna: de richtlijn) gedeeltelijk om te zetten, in het bijzonder voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst.

Ten eerste wijzigt het voorontwerp de arbeidswet van 16 maart 1971 (hoofdstuk 2). Deze bepalingen bevatten een aanpassing van de regeling met betrekking tot de omzetting van het moederschapsverlof in een verlof voor de andere ouder in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder. Daarnaast wordt voorzien in een uitbreiding van de ontslagbescherming voor zwangere en bevallen werkneemsters en in geval van omzetting hiervan.

Verder bevat het voorontwerp enkele wijzigingen aan de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten" (hoofdstuk 3), onder meer met betrekking tot het geboorteverlof en het adoptieverlof en met betrekking tot het loon dat in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van ontslag gedurende een periode van vermindering van arbeidsprestaties, zoals het ouderschapsverlof. Ook worden de bepalingen met betrekking tot het verlof om dwingende redenen aangepast teneinde er een nieuwe regeling met betrekking tot zorgverlof in onder

l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 "concernant la sécurité sociale des travailleurs".

Le chapitre 4 contient des modifications techniques à la loi de redressement du 22 janvier 1985 "contenant des dispositions sociales", ainsi que des modifications en matière de protection contre le licenciement de travailleurs qui recourent à l'interruption de la carrière professionnelle, en matière de flexibilisation de la prise des congés thématiques et d'adaptation de la condition d'ancienneté pour la prise du congé parental pour les intérimaires.

Ensuite, l'avant-projet met en place un régime légal autonome pour les formules souples de travail (chapitre 5), afin de transposer l'article 9 de la directive. Enfin, le chapitre 6 de l'avant-projet contient quelques modifications relatives au Code pénal social. L'article 7 règle l'entrée en vigueur de l'avant-projet.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis ne constitue qu'une transposition partielle de la directive.

L'article 20, paragraphe 1, de la directive prévoit que les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 2 août 2022 et qu'ils en informent immédiatement la Commission européenne. Conformément à l'article 20, paragraphe 4, de la directive, les États membres ont l'obligation de communiquer à la Commission européenne le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive.

L'adoption de mesures visant à transposer la directive sur l'ensemble du territoire et la communication subséquente d'informations suffisamment claires et précises quant aux mesures ainsi prises doivent, en l'occurrence, faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu, d'une part, des règles répartitrices de compétences qui ont pour conséquence que la transposition de la directive sera assurée par différentes autorités au sein de la structure fédérale de l'État et, d'autre part, du fait que la directive sera, pour le seul niveau fédéral, transposée par différents textes normatifs¹.

Il convient de rappeler la règle énoncée à l'article 260, paragraphe 3, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Cet article permet à la Commission européenne de saisir la Cour de justice de l'Union européenne pour condamner un État membre au paiement d'une somme forfaitaire ou

¹ Voir aussi par ex. le projet d'arrêté royal "transposant partiellement 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/EU du Conseil", sur lequel le Conseil d'État a donné, le 7 juin 2022, l'avis 71.475/1.

te brengen. Artikel 8 van het ontwerp bevat in dat kader een wijziging aan artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 "betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders".

Hoofdstuk 4 bevat technische wijzigingen aan de herstelwet van 22 januari 1985 "houdende sociale bepalingen", alsook wijzigingen inzake de ontslagbescherming van werknemers die gebruik maken van de onderbreking van de beroepsloopbaan, de flexibilisering van de opname van de thematische verloven en de aanpassing van de anciënniteitsvoorraarde voor het opnemen van ouderschapsverlof voor uitzendkrachten.

Vervolgens brengt het voorontwerp een autonome wettelijke regeling voor flexibele werkregelingen tot stand (hoofdstuk 5), ter omzetting van artikel 9 van de richtlijn. Het voorontwerp bevat in hoofdstuk 6 ten slotte enkele wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek. Hoofdstuk 7 regelt de inwerkingtreding van het voorontwerp.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet betreft slechts een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn.

In artikel 20, lid 1, van de richtlijn wordt bepaald dat de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om op uiterlijk 2 augustus 2022 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onverwijld in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 20, lid 4, van de richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen.

Het nemen van maatregelen ter omzetting van de richtlijn op het gehele grondgebied en vervolgens het meedelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen dient in casu een bijzonder aandachtspunt uit te maken gelet op, enerzijds, de bevoegdheidsverdelende regels die tot gevolg hebben dat het omzetten van de richtlijn zaak is van diverse overheden binnen de Federale Staatsstructuur en, anderzijds, het gegeven dat de omzetting van de richtlijn alleen al op het federale niveau zal gebeuren door middel van verschillende normatieve teksten.¹

Het bepaalde in artikel 260, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie moet in herinnering worden gebracht. In dit artikel wordt voor de Europese Commissie in de mogelijkheid voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen

¹ Zie bv. ook het ontwerp van koninklijk besluit "tot gedeeltelijke omzetting van de 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", waarover op 7 juni 2022 advies 71.475/1 werd uitgebracht door de Raad van State.

d'une astreinte lorsque l'État membre concerné "a manqué à son obligation de communiquer des mesures de transposition d'une directive adoptée conformément à une procédure législative". Dans son arrêt Commission c. Royaume de Belgique du 8 juillet 2019, la Grande chambre de la Cour de justice a jugé à ce sujet qu'il incombe aux États membres de fournir des informations suffisamment claires et précises quant aux mesures de transposition d'une directive, établissant que l'intégralité des dispositions de la directive est transposée sur l'ensemble de leur territoire et, le cas échéant, d'accompagner cette communication de la présentation d'un tableau de correspondance indiquant, pour chaque disposition de ladite directive, la ou les dispositions nationales assurant sa transposition"².

OBSERVATION GÉNÉRALE: PRINCIPE D'ÉGALITÉ

3. L'avant-projet insère dans l'article 40/1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (article 5 de l'avant-projet), respectivement dans l'article 30, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 (article 6, 11°, de l'avant-projet), une forme spéciale de protection, plus précisément dans le cas où le contrat de travail revêtant un caractère temporaire n'est pas renouvelé.

Cette protection spéciale, qui n'est pas imposée par la directive, s'applique ainsi en cas de congé de maternité ou de congé de naissance (congé de paternité).

À ce sujet, le délégué a précisé ce qui suit:

"De betrokken bescherming werd enkel voorzien m.b.t. het moederschapsverlof en het geboorteverlof wegens de aard van deze verloven en hun onderlinge verwevenheid. Het moederschapsverlof is gericht op de veiligheid en de gezondheid van de werkneemster en haar (pasgeboren) kind. Het geboorteverlof beoogt de werknemer in staat te stellen om zijn/haar pasgeboren kind direct na de bevalling in het gezin te onthalen en alsook het hechtingsproces te faciliteren. De specifieke situatie van deze verloven rechtvaardigt o.i. dat de betrokken bescherming niet wordt doorgetrokken naar andere verloven".

Force est de constater que l'avant-projet ne prévoit pas la protection spéciale visée en cas de congé d'adoption. Or, sur la base de l'article 30ter, § 4, de la loi du 3 juillet 1978, la protection contre le licenciement proprement dite s'applique bel et bien à ce congé. Contrairement à ce qui est le cas pour le congé de maternité ou le congé de naissance, aucune protection en cas de non-renouvellement du contrat de travail temporaire n'est ajoutée dans ce cas-ci.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé

tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat "zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen". In het arrest in de zaak Commissie v. België van 8 juli 2019 heeft de Grote Kamer van het Hof van Justitie hieromtrent geoordeeld dat op de lidstaten de verplichting rust om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken, waaruit blijkt dat alle bepalingen van de richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, en om, in voorkomend geval vergezeld van een concordantietabel, uiteen te zetten met welke nationale bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.²

ALGEMENE OPMERKING: GELIJKHEIDSBEGINSEL

3. Het voorontwerp voegt in artikel 40/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 5 van het voorontwerp) respectievelijk artikel 30, § 5, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 6, 11°, van het voorontwerp) een bijzondere vorm van bescherming in, meer bepaald in het geval de arbeidsovereenkomst met tijdelijk karakter niet wordt hernieuwd.

Deze bijzondere bescherming, die niet wordt opgelegd door de richtlijn, geldt aldus in geval van moederschapsverlof of geboorteverlof (vaderschapsverlof).

De gemachtigde verduidelijkte in dit verband:

"De betrokken bescherming werd enkel voorzien m.b.t. het moederschapsverlof en het geboorteverlof wegens de aard van deze verloven en hun onderlinge verwevenheid. Het moederschapsverlof is gericht op de veiligheid en de gezondheid van de werkneemster en haar (pasgeboren) kind. Het geboorteverlof beoogt de werknemer in staat te stellen om zijn/haar pasgeboren kind direct na de bevalling in het gezin te onthalen en alsook het hechtingsproces te faciliteren. De specifieke situatie van deze verloven rechtvaardigt o.i. dat de betrokken bescherming niet wordt doorgetrokken naar andere verloven."

Er moet vastgesteld worden dat het voorontwerp niet in de bedoelde bijzondere bescherming voorziet in geval van adoptieverlof. Voor dit verlof geldt, op grond van artikel 30ter, § 4, van de wet van 3 juli 1978, wel de eigenlijke ontslagbescherming. In tegenstelling tot wat geldt voor het moederschapsverlof of geboorteverlof, wordt hier geen bescherming in geval van de niet-hernieuwing van de tijdelijke arbeidsovereenkomst aan toegevoegd.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid

² CJUE, 8 juillet 2019, *Commission c. Royaume de Belgique*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

² HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé³.

Compte tenu du fait que le congé d'adoption, au même titre que le congé de naissance, semble destiné à accueillir dans la famille de l'enfant adopté et à favoriser le processus d'attachement, on n'aperçoit pas comment la différence de traitement entre le congé d'adoption, d'une part, et le congé de naissance, d'autre part, est justifiée.

Si aucune justification suffisante ne peut être fournie, il faudra éliminer cette lacune dans l'avant-projet.

OBSERVATIONS PAR ARTICLE

Article 6

4. L'article 6, 6°, de l'avant-projet règle la notification expresse du souhait de faire usage du droit au congé de naissance. Selon le tableau de transposition joint à l'avant-projet, cet article transpose l'article 4, paragraphe 1, de la directive. Compte tenu des observations formulées à ce propos dans l'exposé des motifs, on peut toutefois conclure que cette disposition transpose également l'article 12, paragraphe 1, de la directive. La notification détermine en effet le point de départ de la protection contre le licenciement. Mieux vaudrait compléter le tableau de transposition dans ce sens.

Article 8

5. L'article 8 de l'avant-projet fait partie du chapitre contenant des modifications de la loi du 3 juillet 1978, mais contient une modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. Il y a lieu d'inscrire cette modification dans un chapitre distinct.

Article 14

6. L'exposé des motifs renvoie à la jurisprudence existante en ce qui concerne le renversement de la charge de la preuve et la motivation du licenciement. Le délégué a précisé qu'il s'agit de "o.a. Cass. 14 januari 2008, RW 2008-09, 113, noot I. Van Puyvelde; JTT 2008, 243; Arbh. Brussel. 12 november 2012, JTT 2013, 145; Arbh. Brussel, 9 januari 2018, A.R. 2016/AB/825". Il peut être utile d'intégrer ces références dans l'exposé des motifs.

Article 18

7. L'article 18, § 2, de l'avant-projet renvoie à des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles prévoyant

³ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple: C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 18 mai 2017, n° 60/2017, B.11; C.C., 15 juin 2017, n° 79/2017, B.3.1; C.C., 19 juillet 2017, n° 99/2017, B.11; C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.³

Er rekening mee houdend dat het adoptieverlof evenzeer als het geboorteverlof gericht lijkt op het onthalen in het gezin van het geadopteerde kind en het faciliteren van het hechtingsproces, is niet duidelijk waardoor het verschil in behandeling tussen het adoptieverlof enerzijds en het geboorteverlof anderzijds wordt verantwoord.

Indien geen voldoende verantwoording kan worden geboden, moet de lacune in het voorontwerp worden weggewerkt.

ARTIKELSGEWIJZE OPMERKINGEN

Artikel 6

4. In artikel 6, 6°, van het voorontwerp wordt de uitdrukkelijke kennisgeving van de wens om gebruik te maken van het recht op geboorteverlof geregeld. De bij het voorontwerp gevoegde omzettingstabel bepaalt dat dit artikel een omzetting betreft van artikel 4, lid 1, van de richtlijn. Gelet op wat hierover gezegd wordt in de memorie van toelichting, kan evenwel geconcludeerd worden dat deze bepaling ook de omzetting betreft van artikel 12, lid 1, van de richtlijn. De kennisgeving bepaalt immers het startpunt van de ontslagbescherming. De omzettingstabel wordt het best in die zin aangevuld.

Artikel 8

5. Artikel 8 van het voorontwerp maakt deel uit van het hoofdstuk met wijzigingen van de wet van 3 juli 1978, maar bevat een wijziging aan de besluitwet van 28 december 1944. Het past deze wijziging in een afzonderlijk hoofdstuk op te nemen.

Artikel 14

6. De memorie van toelichting verwijst naar bestaande rechtspraak in verband met de omkering van de bewijslast en ontslagmotivering. De gemachtigde verduidelijkt dat het "o.a. Cass. 14 januari 2008, RW 2008-09, 113, noot I. Van Puyvelde; JTT 2008, 243; Arbh. Brussel. 12 november 2012, JTT 2013, 145; Arbh. Brussel, 9 januari 2018, A.R. 2016/AB/825" betreft. Het kan nuttig zijn deze verwijzingen op te nemen in de memorie van toelichting.

Artikel 18

7. Artikel 18, § 2, van het voorontwerp verwijst naar wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien

³ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur ainsi qu'à d'autres dispositions légales prévoyant un droit à demander un tel aménagement. On n'aperçoit pas de quelles dispositions il s'agit précisément. À cet égard, le délégué a déclaré ce qui suit:

“Met de “aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer” wordt o.a. het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen bedoeld (bv. het recht op ouderschapsverlof, het recht op tijdskrediet (cao 103), ...). Met “de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen” wordt o.a. verwezen naar het recht om occasioneel telewerk te vragen als bepaald in de artikelen 22 tot 28 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk”.

Il est recommandé d'insérer ces précisions dans l'exposé des motifs.

Article 19

8. L'article 19 limite à douze mois le délai durant lequel un travailleur a le droit de demander, pour une période continue, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Cette limitation s'inscrit dans le cadre de la transposition de l'article 9 de la directive. La fin de l'article 9, paragraphe 1, de la directive dispose ce qui suit:

“La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable”.

À la question de savoir pourquoi la limitation de la durée d'une formule souple à une période continue de 12 mois peut être considérée comme “une limitation raisonnable”, conformément à l'article 9, paragraphe 1, de la directive, le délégué a répondu:

“Op deze manier wordt een evenwicht tussen de belangen en behoeften van de werknemer en werkgever nagestreefd – hetgeen ook duidelijk naar voren komt in de consideransen 35 en 36 van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Dit laat de werknemer nl. toe om gedurende een voldoende stabiele periode een aanpassing te vragen van zijn werkpatroon, zonder dat de werkgever zich steeds moet engageren om zijn arbeidsorganisatie voor een langere periode aan te passen.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 zelf bevat geen verdere specificaties m.b.t. de notie redelijke beperking. Een aanvraag voor een duur van max. 12 aaneengesloten [maanden] laat o.i. evenwel toe dat het door de Richtlijn beoogde doel wordt bereikt. Een langere periode zou in de praktijk een belemmering kunnen vormen.

in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer en naar andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen. Het is niet duidelijk over welke bepalingen het precies gaat. De gemachtigde verklaarde hierover:

“Met de “aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer” wordt o.a. het recht op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen bedoeld (bv. het recht op ouderschapsverlof, het recht op tijdskrediet (cao 103), ...). Met “de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen” wordt o.a. verwezen naar het recht om occasioneel telewerk te vragen als bepaald in de artikelen 22 tot 28 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.”

Het verdient aanbeveling deze verduidelijking op te nemen in de memorie van toelichting.

Artikel 19

8. Artikel 19 beperkt de termijn gedurende dewelke een werknemer het recht heeft voor een aaneengesloten periode een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden tot twaalf maanden. Deze beperking kadert binnen de omzetting van artikel 9 van de richtlijn. Artikel 9, lid 1, in fine, van de richtlijn bepaalt:

“De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.”

Gevraagd waarom het beperken van de duur van een flexibele regeling tot een aaneengesloten periode van 12 maanden kan worden beschouwd als “een redelijke beperking” overeenkomstig artikel 9, lid 1, van de richtlijn, antwoordde de gemachtigde:

“Op deze manier wordt een evenwicht tussen de belangen en behoeften van de werknemer en werkgever nagestreefd – hetgeen ook duidelijk naar voren komt in de consideransen 35 en 36 van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Dit laat de werknemer nl. toe om gedurende een voldoende stabiele periode een aanpassing te vragen van zijn werkpatroon, zonder dat de werkgever zich steeds moet engageren om zijn arbeidsorganisatie voor een langere periode aan te passen.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 zelf bevat geen verdere specificaties m.b.t. de notie redelijke beperking. Een aanvraag voor een duur van max. 12 aaneengesloten [maanden] laat o.i. evenwel toe dat het door de Richtlijn beoogde doel wordt bereikt. Een langere periode zou in de praktijk een belemmering kunnen vormen.

Merk overigens op dat slechts de duur van de aanvraag door de werknemer wordt begrensd. Dit neemt evenwel niet weg dat de partijen vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 21, § 3, van het ontwerp). In navolging van een aanvraag van de werknemer om een flexibele werkregeling te bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen de partijen vervolgens dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen".

On peut admettre que limiter la durée maximale à 12 mois n'est pas contraire à la directive. Il est cependant recommandé d'indiquer clairement dans l'exposé des motifs pourquoi ce délai maximal permet d'atteindre le but poursuivi par la directive et pourquoi une plus longue période pourrait constituer un frein dans la pratique.

*

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

Merk overigens op dat slechts de duur van de aanvraag door de werknemer wordt begrensd. Dit neemt evenwel niet weg dat de partijen vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 21, § 3, van het ontwerp). In navolging van een aanvraag van de werknemer om een flexibele werkregeling te bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen de partijen vervolgens dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen."

Er kan worden aangenomen dat het beperken van de maximumduur tot 12 maanden niet strijdig is met de richtlijn. Het verdient evenwel aanbeveling duidelijk in de memorie van toelichting aan te geven waarom deze maximumtermijn toelaat dat het door de richtlijn beoogde doel wordt bereikt en waarom een langere periode in de praktijk een belemmering zou kunnen vormen.

*

Le greffier,

De voorzitter,

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail, :

Nous avons arrêté et arrêtons:

Le ministre du Travail est chargé de présenter en Notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Dispositions générales****Article 1^{er}**

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

Art. 2

La présente loi transpose partiellement 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.

CHAPITRE 2**Modifications de la loi sur le travail
du 16 mars 1971**

Art. 3

Dans l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié en dernier lieu par la loi du 12 juin 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 6, remplacé par la loi du 25 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "le père" sont chaque fois remplacés par les mots "le père ou la coparente";

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

hebben wij besloten en besluiten wij:

De minister van Werk is ermee belast in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Algemene bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de 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.

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen van de Arbeidswet
van 16 maart 1971**

Art. 3

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het zesde lid, vervangen bij de wet van 25 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "de vader" worden telkens vervangen door de woorden "de vader of de meemoeder";

b) les mots “alinéas 1 à 5” sont remplacés par les mots “alinéas 1 à 7”;

2° l’alinéa 8, inséré par la loi du 11 juin 2011, est complété par la phrase suivante:

“À la demande du travailleur, l’employeur l’informe par écrit de ces motifs.”;

3° il est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Pour l’application des alinéas 7 à 10 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l’alinéa 7, tout acte de l’employeur postérieur à cette période qui vise à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend aussi la prise de la décision de licencier.”.

Art. 4

L’article 40 de la même loi, modifié par les lois des 3 avril 1995 et 22 décembre 2008, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l’application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l’alinéa 1^{er}, tout acte de l’employeur à l’issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

Art. 5

Dans la même loi un article 40/1 est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 40/1. § 1^{er}. Lorsque la travailleuse dont l’employeur est informé de la grossesse ou de l’accouchement, voit son contrat de travail pour l’exécution d’un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l’accouchement.

À la demande de la travailleuse, l’employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L’employeur doit prouver que le non-renouvellement du

b) de woorden “eerste tot vijfde lid” worden vervangen door de woorden “eerste tot zevende lid”;

2° het achtste lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van deze redenen.”;

3° het wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor de toepassing van het zevende tot en met het tiende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 4

Artikel 40 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 3 april 1995 en 22 december 2008, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 40/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 40/1. § 1. Wanneer de werkneemster wiens werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap of bevalling, haar arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de zwangerschap of bevalling.

Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de

contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la grossesse ou à l'accouchement, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a informé son employeur de la conversion du congé de maternité visée à l'article 39, alinéa 6, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé de maternité converti.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la prise du congé de maternité converti.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé de maternité converti, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 3. Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.”.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 6

Dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 22 décembre 2008, et l'alinéa 2, inséré par la loi du 20 décembre 2020, sont remplacés comme suit:

niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 2. Wanneer de werknemer die zijn werkgever in kennis heeft gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39, zesde lid, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 6

In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden het eerste lid, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, en het tweede lid, ingevoegd bij de wet van 20 december 2020, vervangen als volgt:

“Le travailleur a le droit de s’absenter de son travail à l’occasion de la naissance d’un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l’accouchement.

Le droit à quinze jours de congé, tel que visé à l’alinéa 1^{er}, est étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023.”;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 3, inséré par la loi du 13 avril 2011 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) la disposition du 1° est abrogée;

b) la disposition du 3° est complétée par la phrase suivante:

“La condition du 2° et du 3° relative à la résidence principale de l’enfant n’est pas applicable lorsque l’enfant est mort-né.”;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, inséré par la loi du 13 avril 2011 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) le mot “congé” est chaque fois remplacé par les mots “congé de naissance”;

b) les mots “du 1°,” sont abrogés;

4° dans le paragraphe 2, alinéa 5, inséré par la loi du 13 avril 2011, et les alinéas 6 et 7, tous deux insérés par la loi du 13 avril 2011 et modifiés par la loi du 20 décembre 2020, le mot “congé” est chaque fois remplacé par les mots “congé de naissance”;

5° dans le paragraphe 2, dernier alinéa, inséré par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 20 décembre 2020, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “sept jours” sont remplacés par les mots “douze jours”;

b) les mots “1° et 2°” sont abrogés;

6° un paragraphe 3/1 est inséré, rédigé comme suit:

“§ 3/1. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance visé au paragraphe 2, en informe son employeur au préalable.”;

“De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende vijftien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Het recht op vijftien dagen geboorteverlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt opgetrokken tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.”;

2° in paragraaf 2, derde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 1° wordt opgeheven;

b) de bepaling onder 3° wordt aangevuld met de volgende zin:

“De voorwaarde onder 2° en 3° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos wordt geboren.”;

3° in paragraaf 2, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “verlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) het woord “1°,” wordt opgeheven;

4° in paragraaf 2, vijfde lid, ingevoegd bij de wet van 13 april 2011, en zesde en zevende lid, beiden ingevoegd bij de wet van 13 april 2011 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, wordt het woord “verlof” telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

5° in paragraaf 2, laatste lid, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “zeven dagen” worden vervangen door de woorden “twaalf dagen”;

b) de woorden “1° en 2°,” worden opgeheven;

6° er wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende:

“§ 3/1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op geboorteverlof, zoals bedoeld in paragraaf 2, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.”;

7° dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 11 juin 2011, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “congé de paternité” sont chaque fois remplacés par les mots “congé de naissance”;

b) les mots “de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement” sont remplacés par les mots “de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement”;

8° le paragraphe 4, alinéa 2, inséré par la loi du 11 juin 2011, est complété par la phrase suivante:

“À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.”;

9° dans le paragraphe 4, alinéa 3, inséré par la loi du 11 juin 2011, les mots “la rémunération de trois mois” sont remplacés par les mots “la rémunération brute de six mois”;

10° le paragraphe 4 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l'application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

11° il est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit:

“§ 5. Lorsque le travailleur dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant pour qui le travailleur a droit à un congé de naissance visé au paragraphe 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l'enfant.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la naissance de l'enfant.

7° in paragraaf 4, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord “vaderschapsverlof” wordt telkens vervangen door het woord “geboorteverlof”;

b) de woorden “van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving” worden vervangen door de woorden “van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling”;

8° paragraaf 4, tweede lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, wordt aangevuld met de volgende zin:

“Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.”;

9° in paragraaf 4, derde lid, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011, worden de woorden “loon voor drie maanden” vervangen door de woorden “brutoloon voor zes maanden”;

10° paragraaf 4 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor de toepassing van deze paragraaf wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”;

11° het wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

“§ 5. Wanneer de werknemer wiens werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in paragraaf 2, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de geboorte van het kind.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la naissance de l'enfant, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.”.

Art. 7

À l'article 30bis de la même loi, inséré par la loi du 29 mai 1991, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, est complété par la phrase suivante:

“La durée de l'absence ainsi fixée compte au moins dix jours de travail par année civile.”;

2° il est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

“§ 2. Le travailleur a le droit, dans le cadre du paragraphe 1^{er}, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables, suivant les conditions et règles prévues par le présent paragraphe.

Pour l'application de ce paragraphe, on entend par:

1° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;

2° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré;

3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables;

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de geboorte van het kind, of bij ontstenen van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

Art. 7

In artikel 30bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, tweede lid, wordt aangevuld met de volgende zin:

“De aldus vastgestelde duur van de afwezigheid bedraagt minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar.”;

2° het wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

“§ 2. De werknemer heeft het recht om, in het kader van paragraaf 1, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneenliggende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

2° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoeft is aan aanzienlijke zorg of steun;

4° soins ou aide: toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son employeur au préalable.

Le travailleur fournit aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Le droit au congé d'aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé pour raisons impérieuses visé au paragraphe 1^{er}.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pour lequel le travailleur n'a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1^{er}, et déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pendant une période qui débute au moment de l'avertissement de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé d'aidant, et qui prend fin un mois après ce congé, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'aidant.

L'employeur doit prouver l'existence de ces motifs. À la demande du travailleur, 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 7, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Pour l'application des alinéas 7 à 9 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise

4° zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.

De werknemer bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze paragraaf wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in paragraaf 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof, als bedoeld in deze paragraaf, waarvoor de werknemer niet gerechtigd is op loon in het kader van paragraaf 1, het bedrag van deze uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het zevende lid, of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het zevende tot en met het negende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode

de mesures préparatoires ont entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

Art. 8

Dans l'article 30ter de la même loi, inséré par la loi du 9 juillet 2004 et modifié en dernier lieu par la loi du 6 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 4, alinéa 3, les mots “trois mois” sont remplacés par les mots “six mois”;

2° il est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit:

“§ 5. Lorsque le travailleur qui a averti son employeur de la prise du congé d'adoption conformément au paragraphe 3, alinéa 1^{er} et 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé d'adoption.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la prise du congé d'adoption.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé d'adoption, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.”.

Art. 9

Dans l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par les lois des 23 novembre 1983 et 26 décembre 2013, les mots “, 30, § 2, 30bis, 30ter” sont insérés entre les mots “des articles 28, 1°, 2° et 5°” et les mots “et 31”.

enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 8

In artikel 30ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 september 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 4, derde lid, worden de woorden “drie maanden” vervangen door de woorden “zes maanden”;

2° het wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

“§ 5. Wanneer de werknemer die zijn werkgever overeenkomstig paragraaf 3, eerste en tweede lid, op de hoogte heeft gebracht van de opname van het adoptieverlof, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het adoptieverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de opname van het adoptieverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de opname van het adoptieverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.”.

Art. 9

In artikel 38, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 november 1983 en 26 december 2013, worden de woorden “, 30, § 2, 30bis, 30ter” ingevoegd tussen de woorden “de artikelen 28, 1°, 2° en 5°” en de woorden “en 31”.

Art. 10

Dans l'article 39 de la même loi, modifié par les lois des 26 décembre 2013 et 20 décembre 2016, il est inséré un paragraphe 2/1, rédigé comme suit:

“§ 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par “rémunération en cours” au sens du paragraphe 1^{er}, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.”.

Art. 11

Dans l'article 57 de la même loi, modifié par les lois des 9 juillet 2014 et 6 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “ou en vertu des” sont insérés entre les mots “telles qu'elles sont définies aux” et “articles”;

2° le mot “30ter” est remplacé par les mots “30ter, 30sexies”.

CHAPITRE 4

**Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale
des travailleurs**

Art. 12

L'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est complété par la disposition du zg) rédigé comme suit:

“zg) assurer le paiement des allocations octroyées pour congé d'aidant, tel que visé à l'article 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”.

Art. 10

In artikel 39, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 20 december 2016, wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2/1. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder “lopend loon” in de zin van paragraaf 1, het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.”.

Art. 11

In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “of krachtens” worden ingevoegd tussen de woorden “zoals bepaald bij” en de woorden “de artikelen”;

2° het woord “30ter” wordt vervangen door de woorden “30ter, 30sexies”.

HOOFDSTUK 4

**Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944
betreffende de maatschappelijke zekerheid
der arbeiders**

Art. 12

Artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met de bepaling onder zg), luidende:

“zg) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend wegens zorgverlof als bedoeld in artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”.

CHAPITRE 5

**Modifications de la loi de redressement
du 22 janvier 1985 contenant
des dispositions sociales**

Art. 13

Dans l'article 100ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, rétabli par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots "nécessitant une aide" sont insérés dans le texte français entre les mots "d'une personne" et les mots ", a droit à la suspension";

2° dans le paragraphe 2, les mots "aidant une personne en situation de grande dépendance" sont abrogés.

Art. 14

L'article 101 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 17 mai 2019, est remplacé comme suit:

"Art. 101. § 1^{er}. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites dans le cadre de la présente section, à l'exception de la sous-section 3bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension ou réduction des prestations de travail.

Cette interdiction prend cours:

- le jour de l'accord ou;
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, 100ter et 105, § 1^{er}, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail. Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail n'a pas débuté, l'interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

HOOFDSTUK 5

**Wijzigingen van de herstelwet
van 22 januari 1985 houdende
sociale bepalingen**

Art. 13

In artikel 100ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hersteld bij de wet van 17 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden in de Franse tekst de woorden "nécessitant une aide" ingevoegd tussen de woorden "d'une personne" en de woorden ", a droit à la suspension";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat" opgeheven.

Art. 14

Artikel 101 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 17 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

"Art. 101. § 1. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd in het kader van deze afdeling, uitgezonderd onderafdeling 3bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of;
- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100bis, 100ter en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan inroepen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties. Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1^{er}. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 2. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

§ 3. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé au paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.”.

Art. 15

Dans l'article 102ter de la même loi, inséré par la loi du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées au texte français:

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots “, alinéa 1^{er}” sont insérés entre les mots “prévue à l'article 100ter, § 3” et les mots “, est équivalente à”;

2° dans le paragraphe 3, alinéa 2, les mots “sur une période” sont remplacés par les mots “au cours de la période”.

Art. 16

Dans l'article 105 de la même loi, modifié en dernier lieu par les lois du 2 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1/1, inséré par la loi du 2 septembre 2018, les mots “et dans la mesure où la période convenue compte au moins un mois ou un multiple de celui-ci” sont abrogés;

2° le paragraphe 3, rétabli par la loi du 30 décembre 2009, est abrogé.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen zoals bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 2. Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in paragraaf 1, eerste lid, of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in paragraaf 1, tweede en derde lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”.

Art. 15

In artikel 102ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 mei 2019, worden in de Franse tekst de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “, alinéa 1^{er}” ingevoegd tussen de woorden “prévue à l'article 100ter, § 3” en de woorden “, est équivalente à”;

2° in paragraaf 3, tweede lid, worden de woorden “sur une période” vervangen door de woorden “au cours de la période”.

Art. 16

In artikel 105 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wetten van 2 september 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1/1, ingevoegd bij de wet van 2 september 2018, worden de woorden “en voor zover de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt” opgeheven;

2° paragraaf 3, hersteld bij de wet van 30 december 2009, wordt opgeheven.

Art. 17

Dans la même loi, il est inséré un article 105/1, rédigé comme suit:

“Art. 105/1. Les périodes antérieures d’occupation que le travailleur a effectuées en tant qu’intérimaire chez l’employeur en qualité d’utilisateur entrent en ligne de compte pour le calcul de l’ancienneté dans le cadre du congé parental en application de cette section.”.

CHAPITRE 6

Droit de demander des formules souples de travail

Art. 18

§ 1^{er}. Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail.

Ce chapitre ne s’applique pas aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d’application d’une convention collective de travail sur les formules souples de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que cette convention collective de travail rencontre les exigences minimales imposées en cette matière par la directive 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, et qu’elle entre en vigueur au plus tard le 2 août 2022.

§ 2. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux demandes de travailleurs effectuées dans le cadre de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur ou dans le cadre d’autres dispositions légales prévoyant le droit de demander un tel aménagement.

Art. 19

§ 1^{er}. Le travailleur qui, au cours des douze mois précédant la demande effectuée conformément à l’article 20, a été lié à son employeur par un contrat de travail durant six mois, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s’occuper d’un proche.

Art. 17

In dezelfde wet wordt een artikel 105/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 105/1. Voor de berekening van de ancienniteitsvoorraarde in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van deze afdeling worden de periodes die de werknemer voorheen als uitzendkracht heeft gewerkt bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker mee in aanmerking genomen.”.

HOOFDSTUK 6

Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen

Art. 18

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst over de flexibele werkregelingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, mits deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoet aan de minimumvereisten die de Richtlijn 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 op dit vlak oplegt en uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt.

§ 2. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de aanvragen van werknemers die gekaderd zijn in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer of in andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen.

Art. 19

§ 1. De werknemer die gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de aanvraag, zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20, zes maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met zijn werkgever, heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Pour l'application de ce chapitre, on entend par:

1° formule souple de travail: un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui, entre autres, peut être réalisée au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail, ou d'un télétravail structurel;

2° dans le but de s'occuper d'un proche:

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

b) l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave;

3° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;

4° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré;

5° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2°, a) est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée conformément à l'article 20.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die onder andere kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling of het werkrooster of het verrichten van structureel telewerk;

2° zorgdoeleinden:

a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, in het kader van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun;

3° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

4° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

5° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoeft is aan aanzienlijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De leeftijdsgradiënt bepaald in het tweede lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig artikel 20 aangevraagde periode.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

§ 3. Le travailleur doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.

Art. 20

Le travailleur qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à son employeur une demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance. Ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit à l'employeur dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

Il doit apparaître de la demande que le travailleur invoque le droit à une formule souple de travail telle que définie dans ce chapitre. En outre, la demande contient au moins les éléments suivants:

1° la formule souple de travail souhaitée;

2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail visée au 1° est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois;

3° le but pour lequel la formule souple de travail visée au 1° est demandée.

Art. 21

§ 1^{er}. L'employeur examine la demande effectuée conformément à l'article 20 et y donne suite en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur fournit au travailleur une réponse écrite dans le mois suivant la demande.

L'employeur peut accepter ou rejeter la demande du travailleur, ou faire une contreproposition motivée consistant dans une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

§ 3. De werknemer moet gebruik maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

Art. 20

De werknemer die een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt zijn werkgever hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een dupliaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

Uit de aanvraag moet blijken dat de werknemer zich beroeft op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. De aanvraag bevat daarnaast minstens de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;

3° het zorgdoeleinde waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd.

Art. 21

§ 1. De werkgever beoordeelt de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20 en geeft er gevolg aan rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever bezorgt de werknemer binnen de maand volgend op de aanvraag een schriftelijk antwoord.

De werkgever kan de aanvraag van de werknemer inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegen voorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Si l'employeur rejette la demande, l'écrit visé à l'alinéa 1^{er} contient une motivation circonstanciée de cette décision. À cet égard, il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins propres et de ceux du travailleur lors de l'examen de la demande.

§ 2. L'absence de réponse de l'employeur est assimilée à un accord de l'employeur.

§ 3. L'employeur et le travailleur peuvent convenir de commun accord une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

§ 4. Lorsque l'employeur fait une contreproposition au travailleur et qu'un accord est conclu à ce sujet entre les parties, l'aménagement des modalités de travail existantes du travailleur qui en découle constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre, quel que soit le moment où ce contrat est conclu.

Lorsque, à la suite d'une demande visée à l'article 20, l'employeur et le travailleur procèdent à un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur, cet aménagement constitue une formule souple de travail au sens du présent chapitre.

§ 5. Le prescrit des paragraphes précédents ne porte pas préjudice aux obligations imposées par la loi, un arrêté royal ou une convention collective de travail visant un aménagement des modalités de travail du travailleur.

Art. 22

§ 1^{er}. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le travailleur fournit à son employeur le document ou les documents à l'appui du but invoqué.

Dans le cas où la demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille nécessitant des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, la preuve en est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt au cours de l'année civile de la demande et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Indien de werkgever de aanvraag weigert, bevat het in het eerste lid bedoelde geschrift een omstandige motivering van deze beslissing. Daarbij wordt onder meer aangegeven op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

§ 2. Het uitblijven van een antwoord van de werkgever wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.

§ 3. De werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

§ 4. Wanneer de werkgever een tegenvoorstel doet aan de werknemer en hierover een overeenkomst tot stand komt tussen de partijen, maakt de daaruit volgende aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit, ongeacht het tijdstip waarop deze overeenkomst tot stand komt.

Wanneer de werkgever en de werknemer naar aanleiding van een aanvraag als bedoeld in artikel 20 overgaan tot een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, maakt deze aanpassing een flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk uit.

§ 5. Het bepaalde in de vorige paragrafen doet geen afbreuk aan de bij wet, koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst opgelegde verplichtingen met het oog op een aanpassing van het werkpatroon van de werknemer.

Art. 22

§ 1. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekkt de werknemer zijn werkgever het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste in het kalenderjaar van de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

§ 2. Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

Art. 23

Le travailleur a le droit de demander par écrit à son employeur, dix jours ouvrables à l'avance, de mettre anticipativement fin à la formule souple de travail, afin de revenir aux modalités de travail de départ.

L'employeur examine cette demande et y donne suite par écrit dans les cinq jours ouvrables, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

Art. 24

Le travailleur a le droit de revenir à ses modalités de travail de départ à la fin de la formule souple de travail.

Art. 25

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail en application du présent chapitre, et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

Art. 26

§ 1^{er}. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit de demander une formule souple de travail, visé à l'article 19, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice du droit de demander une formule souple de travail.

Cette interdiction débute le jour de la demande conformément à l'article 20 et prend fin un mois après la fin de la formule souple de travail. Lorsqu'aucune formule souple de travail au sens du présent chapitre n'est entamée, cette interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

§ 2. Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit hoofdstuk zijn voldaan op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

Art. 23

De werknemer heeft het recht om zijn werkgever tien werkdagen vooraf schriftelijk te verzoeken om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten, teneinde zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

De werkgever beoordeelt dit verzoek en geeft er binnen de vijf werkdagen schriftelijk gevolg aan, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

Art. 24

De werknemer heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Art. 25

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een vermindering van arbeidsprestaties in toepassing van dit hoofdstuk, en voor zover deze wijziging van de arbeidsvooraarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt onder "lopend loon" in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Art. 26

§ 1. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, als bedoeld in artikel 19, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van dit recht om een flexibele werkregeling te aan vragen.

Dit verbod gaat in de dag van de aanvraag zoals gebeurd overeenkomstig artikel 20 en eindigt een maand na het einde van de flexibele werkregeling. Wanneer geen flexibele werkregeling in de zin van dit hoofdstuk wordt aangevat, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1^{er}. À la demande du travailleur, 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 paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

§ 2. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

CHAPITRE 7

Modifications relatives au Code pénal social

Art. 27

Dans le livre 2, chapitre 2, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit:

“Le repos de maternité et le congé de maternité converti, le congé de naissance, l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil, le congé d'aidant, l'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, la fourniture de renseignements inexacts en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière”.

Art. 28

Dans l'article 147 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

a) l'intitulé est remplacé comme suit:

“Le repos de maternité et le congé de maternité converti”;

b) le 3° est remplacé par ce qui suit:

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem 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, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming als bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

HOOFDSTUK 7

Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek

Art. 27

In boek 2, hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

“Moederschapsverlof en omgezet moederschapsverlof, geboorteverlof, afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, zorgverlof, verhindering van het recht op tijskrediet en loopbaanonderbreking, verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijskrediet en de loopbaanonderbreking”.

Art. 28

In artikel 147 van hetzelfde Wetboek, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het opschrift wordt vervangen als volgt:

“Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof”;

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

“n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée.”.

Art. 29

Dans le même Code, il est inséré un article 147/1 rédigé comme suit:

“Art. 147/1. Le congé de naissance

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

1° n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 30

Dans le même Code, il est inséré un article 148/1 rédigé comme suit:

“Art. 148/1. Le congé d'aidant

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

1° n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre de la famille qui nécessite de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé d'aidant prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

“de werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het omgezet moederschapsverlof waarop hij recht heeft omdat de moeder in het ziekenhuis is opgenomen of overleden, niet heeft toegekend.”.

Art. 29

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 147/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 147/1. Het geboorteverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde geboorteverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 30

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 148/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 148/1. Het zorgverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het verlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in voornoemde wet van 3 juli 1978 bedoelde zorgverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 31

Dans l'article 149, alinéa 1^{er}, du même Code, les mots "ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions" sont insérés entre les mots "des prestations de travail" et les mots "en contravention".

Art. 32

Dans l'article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 6 septembre 2018, les mots "des articles 30ter, 30quater et 30sexies" sont remplacés par les mots "des articles 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies".

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur

Art. 33

La présente loi entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 13 et 15 qui produisent leurs effets à partir du 1^{er} octobre 2019 et à l'exception de l'article 12 dont la date d'entrée en vigueur est déterminée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Donné à Bruxelles, le 5 juillet 2022.

PHILIPPE

PAR LE Roi:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Art. 31

In artikel 149, eerste lid, van het hetzelfde Wetboek, worden de woorden "of de duur of de voorwaarden niet in acht heeft genomen" na het woord "arbeidsprestaties ontzegt" ingevoegd.

Art. 32

In artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 6 september 2018, worden de woorden "de artikelen 30ter, 30quater en 30sexies" vervangen door de woorden "de artikelen 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater en 30sexies".

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding

Art. 33

Deze wet treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 13 en 15 die uitwerking hebben vanaf 1 oktober 2019 en met uitzondering van artikel 12 waarvan de datum van inwerkingtreding door de Koning wordt bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

Gegeven te Brussel, 5 juli 2022.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Tableau de correspondance directive – projet de loi

Directive (UE) 2019/1158	Projet de transposition partiellement la directive 2019/1158, réglementant certains autres aspects relatifs aux congés	Loi	Projet d'arrêté royal transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158	Autres mesures de transposition	Remarques
Art. 1^{er} – Objet La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. À cette fin, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants: a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant; b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.					Pas de transposition législative nécessaire.
Art. 2 - Champ d'application La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.		Art. 6, 11° Art. 17 Art. 18, § 1 ^{er} , al. 1 ^{er}		Le champ d'application diffère en fonction des dispositions/réglementations/matières concernées. Compte tenu des règles de répartition des compétences en Belgique, les dispositions du projet de loi précité qui transposent la Directive (UE) 2019/1158 concernent principalement les travailleurs occupés sous contrat de travail, à savoir les travailleurs du secteur privé et les contractuels du secteur public (= le personnel de l'administration publique lié par un contrat de travail). Les fonctionnaires occupés sur la base d'un statut feront l'objet des régimes égaux ou réglementaires distincts. Le chapitre 6 du projet de loi instaure un droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail. Il existe cependant une exception : un autre régime peut être mis en place, sous certaines conditions, par convention	

		<p>collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail (art. 18, § 1^{er}, al 1^{er} du projet de loi).</p> <p>En outre, certaines mesures du projet de loi (art. 6, 11°, art. 17) sont spécifiquement destinées à écarter certains obstacles pour les travailleurs occupés temporairement dans une relation de travail contractuelle, notamment les intérimaires, en ce qui concerne l'exercice effectif de certains droits garantis par la directive.</p>
Art. 3 - Définitions		<p>Art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978</p> <p>Pour les travailleurs occupés sous contrat de travail, le droit au congé de naissance (= congé de paternité) est régi par l'actuel article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-devant : loi du 3 juillet 1978).</p> <p>Le droit actuel au congé de naissance répond déjà aux prescriptions minimales de la directive : 15 jours (20 jours pour les naissances à partir du 1.1.2023) à prendre par le père ou la coparente dans les 4 mois à partir de l'accouchement</p>
Art. 3.1 a) "congé de paternité"		<p>Voir ci-dessous, l'article 5 de la directive.</p>
Art. 3.1 b) "congé parental"		<p>Voir ci-dessous, l'article 6 de la directive.</p>
Art. 3.1 c) "congé d'aîdant"	Art. 7, 2°	<p>En transposition de l'article 6 de la directive (UE) 2019/1158, l'article 7 du projet de loi insère un nouveau régime de congé d'aîdant dans l'actuel article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (via un nouveau § 2), en vertu duquel le travailleur obtient le droit de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.</p> <p>Ce qu'il faut entendre par "membre du ménage", "membre de la famille", "soin ou aide" et "une raison médicale grave" est défini à l'article 30bis, § 2, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978.</p> <p>Dans l'ordre juridique belge, il existe encore d'autres congés permettant de s'occuper d'un proche malade et qui sont complémentaires.</p> <p>Voyez aussi ci-après, l'exposé relatif à l'article 6 de la directive.</p>

Art. 3.1 d) "aidant"	Art. 19, § 1 ^{er} , al. 2	<p>Le projet de loi instaure un droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche, tel que défini à l'article 19, § 1^{er}, alinéa 2. Il s'agit, entre autres, de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou un membre déterminé de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Ce qu'il faut entendre par "soin ou aide" et "une raison médicale grave" est également défini par l'article 19, § 1^{er}, al. 2.</p>	<p>Le nouveau régime de congé d'aidant, inséré par l'article 7 du projet de loi dans l'article 30bis, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, peut être pris en vue de fournir des soins ou une aides personnels aux membres de la famille définis à l'article 30bis, § 2, alinéa 2, 2°, de la loi du 3 juillet 1978. Il s'agit en fait du conjoint du travailleur ou de la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil de même que des parents du travailleur jusqu'au premier degré (c'est-à-dire ses parents et enfants).</p> <p>Dans l'ordre juridique belge, il existe encore d'autres congés permettant de s'occuper d'un proche malade et qui sont complémentaires. Pour la prise de certains de ces congés (e.a. le congé pour soins palliatifs, le congé d'aidant), il n'est pas requis que le travailleur cohabite ou ait un lien familial avec le proche pour qui il prend en charge les soins. Pour d'autres congés (p.ex. le congé pour assistance médicale), la portée de la notion de membre de la famille est plus large que la définition de l'article 3.1, e) de la Directive (UE) 2019/1158.</p> <p>Le projet de loi instaure un droit de demander des formules souples de travail pour s'occuper d'un proche. L'article 19, § 1^{er}, 1° définit ce qu'il faut entendre par formule souple de travail.</p> <p>Pour les travailleurs occupés sous contrat de travail, le nombre de jours de congé de naissance (art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978) et de congé d'aidant (art. 30bis, nouveau § 2 de la loi du 3 juillet 1978) n'est pas calculé au prorata de la durée du travail. Dans le cadre du congé de naissance, il est prévu de pouvoir introduire cette règle par arrêté royal (art. 30, § 3 de la loi du 3 juillet 1978). À ce jour, il n'a cependant pas encore été fait usage de cette possibilité.</p>
Art. 3.1 e) "membre de la famille"	Art. 7, 2° Art. 19, § 2, 4°	Voir ci-dessous, l'article 6 de la directive.	
Art. 3.1 f) "formule souple de travail"	Art. 19, § 1 ^{er} , 1°		
Art. 3.2		<p>La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s'entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu'il est défini dans l'Etat membre en question.</p> <p>Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.</p>	

Art. 4 – Congé de paternité	Art. 6	Art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978	Pour les travailleurs occupés sous contrat de travail, le droit au congé de naissance est prévu par l'actuel article 30, § 2 et s. de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Outre les modifications en vue d'une terminologie plus inclusive, le projet de loi prévoit principalement un renforcement des mesures de protection.
Art. 4.1	Art. 6, 11°	Art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978	Le droit au congé de naissance actuellement prévu par l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 répond aux prescriptions minimales de la directive : 15 jours (20 jours pour les naissances à partir du 1.1.2023) à prendre par le père ou la coparente dans les 4 mois à partir de l'accouchement.
			Le projet de loi (art. 6, 11°) introduit une protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire en raison de la naissance de l'enfant du travailleur (art. 30, nouveau § 5, de la loi du 3 juillet 1978). On entend ainsi écarter certains obstacles à l'exercice effectif du congé de naissance pour ces travailleurs. La violation de celle-ci est sanctionnée civilement par une indemnité forfaitaire de 3 mois de rémunération brute.
Art. 4.2		Art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978	Le droit actuel au congé de naissance tel que régi par l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 ne dépend pas d'une période de travail ou d'ancienneté.
Art. 4.3		Art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978	Le droit actuel au congé de naissance tel que régi par l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 est déjà conforme.
			(autre que la mère ayant accouché de l'enfant) qui, conformément au droit civil, a un lien de parenté avec l'enfant, à savoir le père ou la coparente. Si l'enfant est né de coparente juridique, ce droit revient alors, sous certaines conditions, au partenaire cohabitant de la mère.
Art. 5 – Congé parental		• L'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux;	Pour les travailleurs du secteur privé, le droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, tel que prévu par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement) est régi par l'arrêté royal du 29 octobre 1997.
			En outre, la convention collective de travail n° 64 prévoit aussi un droit au congé parental (sans paiement ou allocation) pour ces travailleurs.

• L'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (secteur privé et administrations locales) ;	Pour le personnel des administrations publiques (y compris ceux liés par un contrat de travail), le régime du congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, tel que prévu par la loi de redressement, se trouve dans divers arrêtés royaux (voyez la liste dans la colonne ci-contre – l'adaptation de ces arrêtés royaux dans le cadre de la transposition de la directive a lieu via un projet d'arrêté royal distinct) et, compte tenu des règles de répartition des compétences belges, dans leur statut du personnel.	L'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ;	L'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel administratif ;	L'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire ;	L'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises économiques ;	L'arrêté royal du 16 novembre 2009 accordant au personnel de la Coopération technique belge le droit au congé parental et à l'interruption

	<p>de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'arrêté royal du 29 avril 2013 accordant au personnel de la Cellule de Traitement des Informations financières le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; • L'arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs (régime subsidiaire pour les travailleurs occupés sous contrat de travail) ; • L'arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Energie le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille malade ; • Les divers statuts du personnel; • Convention collective de travail n° 64, conclue le 29 avril 1997 au sein du Conseil national du travail, instituant un droit au congé parental.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Art. 5.1 Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.	Voir ci-dessus, l'article 5 de la directive + la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental	Les régimes existants en matière de congé parental sont déjà conformes. Le droit au congé parental prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (e.a. le secteur privé) et l'arrêté royal du 10 avril 2014 (régime subsidiaire) peut être exercé jusqu'aux 12 ans de l'enfant.
Art. 5.2 Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.	Voir ci-dessus, l'article 5 de la directive.	Pour les enfants avec un handicap, la limite d'âge pour la prise du congé parental est portée à 21 ans via la loi du 13 avril 2011. Pour les enfants avec un handicap, la limite d'âge pour la prise du congé parental est portée à 21 ans via la loi du 13 avril 2011.
Art. 5.3 Les États membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs.	Voir ci-dessus, l'article 5 de la directive.	Les régimes existants en matière de congé parental sont déjà conformes. Le congé parental prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (e.a. le secteur privé) et l'arrêté royal du 10 avril 2014 (régime subsidiaire) doit être demandé 2 à 3 mois à l'avance par le travailleur (réduction du délai possible de commun accord entre l'employeur et le travailleur). La demande doit mentionner les dates de début et de fin du congé parental.
Art. 5.4 Les États membres prévoient que la demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.	Art. 17 Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.	Les régimes existants en matière de congé parental sont déjà conformes. Le projet de loi (art. 17) prévoit un régime spécifique pour les anciens intérimaires entrés au service de l'utilisateur en vertu duquel les périodes d'occupation comme intérimaire chez l'employeur en sa qualité d'utilisateur, sont dorénavant comptabilisées pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du droit au congé parental.
Art. 5.5 Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après	Art. 4 Art. 9	Ces articles du projet d'arrêté royal modifient respectivement l'article 7 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (e.a. le secteur privé) et l'article 8 de l'arrêté royal

			du 10 avril 2014 (régime subsidiaire) en ce qui concerne le report du congé parental.
consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.	Art. 5.6 Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.	Art. 2, 1 ^o Art. 7, 1 ^o	Voir ci-dessus, l'article 5 de la directive.
			Les règles existantes en matière de congé parental prévoient déjà diverses modalités d'exercice flexibles (tant en ce qui concerne la durée que les formes) parmi lesquelles le travailleur peut faire un choix. Seules certaines modalités d'exercice flexibles dépendent de l'accord de l'employeur (et peuvent donc être refusées par l'employeur). Ces articles du projet d'arrêté royal modifient respectivement l'article 2/2 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 (e.a. le secteur privé) et l'article 3/2 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 (régime subsidiaire) relatifs au refus du congé parental d'1/10 ^{me} et des modalités d'exercice flexibles du congé parental à temps plein et à temps partiel.
	Art. 5.7 Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.	Art. 4 Art. 9	Voir ci-dessus, l'article 5 de la directive.
	Art. 5.8 Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.		Loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental
	Art. 6 - Congé d'aîdant 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aîdant par an. Les États membres peuvent déterminer des	Art. 7, 2 ^o (art. 30bis, nouveau § 2, loi du 3 juillet 1978)	• Art. 100bis et 102bis de la loi de redressement (congé pour soins palliatifs) ;
			L'article 7 du projet de loi insère dans l'actuel article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (via l'introduction du nouveau § 2) un nouveau régime de congé d'aîdant pour les travailleurs occupés sous contrat de travail.

éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aîdant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales.	Art. 12	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 100ter et 102ter de la loi de redressement + arrêté royal du 19 octobre 2020 + arrêté royal du 20 juillet 2021 (congé d'aîdant proche) ; • Congé pour assistance médicale, prévu entre autres par l'arrêté royal du 10 août 1998 (secteur privé et administrations locales); • Convention collective de travail n° 103 	<p>2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aîdant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.</p>	<p>Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables et ce, suivant les conditions établies par le projet de loi.</p> <p>Ces jours de congé d'aîdant sont imputés sur le congé pour raisons impérieuses, visé à l'article 30bis, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 – qui doit désormais compter au moins 10 jours ouvrables par année calendrier.</p> <p>Le projet recourt à la possibilité offerte par la directive de subordonner l'exercice du congé de soins à une justification appropriée: la preuve de l'absence dans le cadre du congé d'aîdant est fournie le plus rapidement possible à l'aide d'une attestation récente délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.</p> <p>Le Roi a la possibilité d'octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aîdant pour lequel le travailleur ne peut pas prétendre à une rémunération dans le régime existant du congé pour raisons impérieuses. Le projet de loi prévoit les adaptations nécessaires afin de confier cette tâche supplémentaire à l'ONEM.</p> <p>Dans l'ordre juridique belge, il existe cependant encore d'autres congés dans le cadre de l'interruption de carrière, tels que prévus par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après, la loi de redressement), permettant de s'occuper d'un proche malade et qui sont complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le congé pour soins palliatifs (l'art. 100bis et 102bis de la loi de redressement) ; • Le congé d'aîdant proche (l'art. 100ter et 102ter de la loi de redressement + l'arrêté royal du 19 octobre 2020 relatif au droit au congé pour aidants proches reconnus dans le secteur public + l'arrêté royal du 20 juillet 2021 portant exécution de l'article 100ter, § 3,
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Le congé pour assistance médicale dans le cadre de l'interruption de carrière visée par la loi de redressement, par exemple l'arrêté royal 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (e.a. le secteur privé) ; Le crédit-temps avec motif (art. 4 de la Convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière). 	
		<p>Art. 7 - Absence du travail pour raisons de force majeure</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.</p>	<p>Art. 7, 1°</p> <p>Art. 30bis de la loi du 3 juillet 1978 + convention collective de travail n° 45/arrêté royal du 11 octobre 1991</p>
		<p>Art. 8 - Rémunération ou allocation</p> <p>Art. 8.1</p> <p>Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.</p>	

<p>Art. 8.2</p> <p>En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.</p> <p>Art. 8.3</p> <p>En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'Etat membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.</p>	<p>Art. 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 + arrêté royal du 3 juillet 1996</p>	<p>Conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a droit à sa rémunération à charge de son employeur durant les trois premiers jours de congé de naissance et a droit pour les jours restants à une allocation payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités (via la mutuelle, ex. art. 223bis de l'arrêté royal portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994).</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • L'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire ; • L'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ; • L'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques ; • L'arrêté royal du 16 novembre 2009 accordant au personnel de la Coopération technique belge le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; • L'arrêté royal du 29 avril 2013 accordant au personnel de la Cellule de Traitement des Informations financières le
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs (régime subsidiaire) ; • L'arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Energie le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; • L'arrêté du 1^{er} mars 2002 du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé ; • L'arrêté du van 3 mai 2002 du Gouvernement flamand instituant les primes d'encouragement dans le secteur non marchand privé flamand. 	<p>Actuellement, le travailleur a déjà le droit de demander un régime ou un horaire de travail adapté à la suite de son congé parental. Cette possibilité sera abrogée par les articles 5 et 10 du projet d'arrêté royal. Il est remplacé par un régime général relatif aux formules souples de travail (indépendant du congé parental), tel que prévu dans le</p>
Art. 9 - Formules souples de travail	Chapitre 6 (art. 18-26)	

			chapitre 6 du projet de loi transposant l'article 9 de la directive.
			<p>Le chapitre 6 du projet de loi instaure un droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail. Il existe cependant une exception : sous certaines conditions, un autre régime peut être prévu en remplacement par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail (art. 18, § 1, alinéa 1^{er} du projet de loi).</p>
Art. 9.1	Art. 19 Art. 20 Art. 21, §§ 2-5		<p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.</p>
Art. 9.2	Art. 21, § 1 ^{er}		<p>Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.</p>

Art. 9.3	Art. 24 Art. 23	L'article 24 du projet de loi dispose qu'après la fin de la formule souple de travail, le travailleur a le droit de revenir aux modalités de travail de départ. L'article 23 du projet de loi prévoit le droit du travailleur de demander la cessation anticipée de sa formule souple de travail et l'obligation pour l'employeur d'y réagir.	L'article 24 du projet de loi dispose qu'après la fin de la formule souple de travail, le travailleur a le droit de revenir aux modalités de travail de départ. L'article 23 du projet de loi prévoit le droit du travailleur de demander la cessation anticipée de sa formule souple de travail et l'obligation pour l'employeur d'y réagir.
Art. 9.4	Art. 19, § 1 ^{er} , al. 1 ^{er}	Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.	Le droit de demander des formules souples de travail dépend d'une période d'ancienneté. Pour pouvoir demander une formule souple de travail, le travailleur doit avoir été lié durant au moins six mois par un contrat de travail à son employeur au cours des douze mois précédant la demande valablement faite.
Art. 10.1	Art. 9 Art. 10 (Art. 25)	Art. 10 - Droits en matière d'emploi Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des	Par projet de loi distinct modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, une disposition sera explicitement prévue en vue de protéger les droits des travailleurs qui prennent des congés visés par la Directive (UE) 2019/1158, en transposition de l'article 10, alinéas 1 et 2 de la directive.
			Voir ci-dessus, l'art. 10 de la directive.

<p>conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent.</p>	<p>J. 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts; base de calcul de l'indemnité de préavis = rémunération non-réduite) à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle visée par la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.</p> <p>L'article 25 du projet de loi contient des règles relatives à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre de ce chapitre (par analogie avec les règles de l'interruption de carrière).</p>
<p>Art. 10.2</p> <p>Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent 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 s'il n'avait pas pris ce congé.</p>	<p>Voir ci-dessus, l'art. 10 de la directive.</p>
<p>Art. 10.3</p> <p>Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.</p>	<p>Art. 30 et art. 30bis de la loi du 3 juillet 1978 Art. 100 de la loi de redressement Art. 105 de la loi de redressement</p>
<p>Art. 11 - Discrimination</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absents du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.</p>	<p>Art. 6, 11° Art. 10 Art. 25</p>
<p>Le congé de naissance, le congé d'aîdant et le congé pour raisons impérieuses, tels que visés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, constituent une même pour l'interruption de carrière de travail. Il en est de cadre du congé parental (voyez, e.a. l'article 100 de la loi de redressement). Pendant une réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental, le travailleur a un statut de temps partiel et est, autrement dit, occupé sur la base d'un régime de travail à temps partiel établi conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (art. 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales).</p> <p>En ce qui concerne le régime de sécurité sociale visé à l'article 10.3 de la directive, il est renvoyé au Ministre des Affaires Sociales.</p>	<p>Le projet de loi (art. 6, 11°) introduit une protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire en raison de la naissance d'un enfant du travailleur (art. 30, nouveau § 5, de la loi du 3 juillet 1978). On entend ainsi écarter certains obstacles à l'exercice effectif du congé de naissance pour ces travailleurs.</p>
<p>Le projet de loi (art. 6, 11°) introduit une protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire en raison de la naissance d'un enfant du travailleur (art. 30, nouveau § 5, de la loi du 3 juillet 1978). On entend ainsi écarter certains obstacles à l'exercice effectif du congé de naissance pour ces travailleurs.</p> <p>L'article 10 du projet de loi modifie l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978. Il s'agit d'un déplacement et d'une extension</p>	<p>L'article 11 de la directive est transposé par un projet de loi distinct portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour</p>

	<p>l'égalité des femmes et des hommes.</p> <p>L'article 25 du projet de loi contient des règles relatives à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental (C. J. 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts; base de calcul de l'indemnité de préavis = rémunération non-réduite) à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle tel que visé par la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.</p> <p>L'article 25 du projet de loi contient des règles relatives à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre de ce chapitre (par analogie avec les règles de l'interruption de carrière).</p>	<p>de la réglementation existante relative à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental (C. J. 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts; base de calcul de l'indemnité de préavis = rémunération non-réduite) à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle tel que visé par la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.</p> <p>L'article 25 du projet de loi contient des règles relatives à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre de ce chapitre (par analogie avec les règles de l'interruption de carrière).</p>	
Art. 12 - Protection contre le licenciement et charge de la preuve			
Art. 12.1 Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.	<p>Art. 6 (congé de naissance)</p> <p>Art. 7 (congé d'aîdant - art. 30bis, nouveau § 2 loi du 3 juillet 1978)</p> <p>Art. 14 (congé parental)</p> <p>Art. 26 (formules souples de travail)</p>	<p>Art. 30, § 4 de la loi du 3 juillet 1978</p> <p>Art. 101 de la loi de redressement</p>	<p>Dans le cadre du congé de naissance et du congé parental, la réglementation existante prévoit déjà une protection contre le licenciement (art. 30, § 4 de la loi du 3 juillet 1978, article 101 de la loi de redressement). Le projet de loi prévoit un renforcement (e.a. introduction d'un protection similaire contre des mesures préparatoires en vue d'un licenciement).</p> <p>Le projet de loi introduit une protection similaire pour le congé d'aîdant (dans l'art. 30bis, nouveau § 2 de la loi du 3 juillet 1978) et le droit aux formules souples de travail.</p>
Art. 12.2 Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.	<p>Art. 6 (congé de naissance)</p> <p>Art. 7 (congé d'aîdant - art. 30bis, nouveau § 2 loi du 3 juillet 1978)</p> <p>Art. 14 (congé parental)</p> <p>Art. 26, § 1^{er}, al. 3 (formules souples de travail)</p>	<p>Art. 30, § 4 de la loi du 3 juillet 1978</p> <p>Art. 101 de la loi de redressement</p>	<p>Dans le cadre de la protection contre le licenciement en cas de congé de naissance, de congé d'aîdant, de congé parental et du droit de demander des formules souples de travail, il est prévu que l'employeur a l'obligation d'informer par écrit le travailleur des motifs de son licenciement si le travailleur en fait la demande.</p>

Art. 12.3 Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.	Art. 7 (congé d'aînant - art. 30bis, nouveau § 2 loi du 3 juillet 1978)	Art. 30, §§ 4 et 5 de la loi du 3 juillet 1978 Art. 101 de la loi redressement	Dans le cadre de la protection contre le licenciement en cas de congé de naissance, de congé d'aînant, de congé parental et du droit de demander des formules souples de travail, il est prévu un renversement de la charge de la preuve. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des motifs de licenciement variables.	
Art. 12.4 Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.	Voir ci-dessus.	Voir ci-dessus.	Voir ci-dessus.	Pas de transposition législative nécessaire.
Art. 12.5 Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.				Pas de transposition législative nécessaire.
Art. 12.6 Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.				Pas de transposition législative nécessaire.
Art. 13 - Sanctions Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.	Art. 6 (congé de naissance) Art. 7 (congé d'aînant - art. 30bis, nouveau § 2 loi du 3 juillet 1978) Art. 14 (congé parental) Art. 21, § 2 (formules souples de travail) Art. 26 (formules souples de travail)	Art. 2, 2° Art. 7, 2° Art. 101 de la loi redressement Art. 148-149 du Code pénal social	Art. 30, §§ 4 et 5 de la loi du 3 juillet 1978 Art. 101 de la loi redressement Art. 148-149 du Code pénal social	Il est prévu une sanction civile consistant en une indemnité forfaitaire en cas de violation par l'employeur de la protection contre le licenciement et de la protection contre le non-renouvellement d'un contrat temporaire en raison de la naissance d'un enfant du travailleur. L'article 21, § 2 du projet de loi régit les conséquences de l'absence de réponse de l'employeur à une demande de formule souple de travail. Les articles 29 à 31 du projet de loi portent sur les sanctions pénales en cas de violation par l'employeur du congé de naissance, du congé d'aînant et du congé parental (art. 148-149 du Code pénal social). Ces articles du projet d'arrêté royal modifient respectivement l'article 2/2 de l'arrêté royal du 29 octobre

		1997 (e.a. le secteur privé) et l'article 3/2 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 (régime subsidiaire) et régissent les conséquences de l'absence de décision de l'employeur à la suite d'une demande de congé parental dépendante de l'accord de l'employeur.
Art. 29, 30, 31	Art. 14 - Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.	L'article 14 de la directive est transposé par un projet de loi distinct portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
	Art. 15 - Organismes de promotion de l'égalité Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans distinction fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive.	L'article 15 de la directive est transposé par un projet de loi distinct portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
	Art. 16 - Niveau de protection	Pas de transposition législative nécessaire.
	Art. 17 - Diffusion des informations	Pas de transposition législative nécessaire.
	Art. 18 - Rapports et réexamen	Pas de transposition législative nécessaire.
	Art. 19 - Abrogation	Pas de transposition législative nécessaire.
	Art. 20 - Transposition	
Art. 20.1 Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la	Art. 33 Art. 11	Ces articles règlent l'entrée en vigueur de la loi, respectivement de l'arrêté royal.

présente directive au plus tard le 2 août 2022. Ils en informeront immédiatement la Commission.			Voyez ci-dessus, pour l'art. 8.3 de la directive. Une allocation est accordée pour quatre mois (ou l'équivalent en cas de prise de congé sous une autre forme) de congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, tel que visé par la loi de redressement.
Art. 20.2 Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2024. Ils en informeront immédiatement la Commission.			
Art. 20.3 Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.	Art. 2 Art. 1		Pas de transposition législative nécessaire.
Art. 20.4 Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.			Pas de transposition législative spécifique nécessaire.
Art. 20.5 Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés.			Pas de transposition législative spécifique nécessaire.
Art. 20.6 Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les			Pas de transposition législative spécifique nécessaire.

exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives.		Pas d'application.	
Art. 20.7 Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2.			Voyez ci-dessus, pour l'article 5 de la directive. Pour les travailleurs du secteur privé, la convention collective de travail n° 64 prévoit aussi un régime de congé parental.
Art. 20.8 Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.	Art. 7, 1 ^o Art. 18, § 1 ^{er} , 2 ^{de} al.	Art. 30bis, § 1 ^{er} de la loi du 3 juillet 1978 Convention collective de travail n° 64	Voyez ci-dessus, pour l'article 7 de la directive : Pour les travailleurs du secteur privé, le congé pour raisons impérieuses, tel que visé par l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, est davantage développé dans la convention collective de travail n° 45.
			Voyez ci-dessus, pour l'article 9 de la directive. Le chapitre 6 du projet de loi instaure un droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail. Il existe cependant une exception : un autre régime peut être mis en place, sous certaines conditions, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail (art. 18, § 1 ^{er} , al 1 ^{er} du projet de loi).
			Pas de transposition législative nécessaire.
			Pas de transposition législative nécessaire.

Tableau de correspondance projet de loi – directive

Projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés	Directive (UE) 2019/1158	Remarques
CHAPITRE 1^{er}. Dispositions générales		
Art. 1^{er}	-	Fondement constitutionnel
Art. 2	Art. 20.3	Exigence de transparence
CHAPITRE 2. Modifications de la loi sur le travail du 16 mars 1971		
Art. 3-5	-	Ces articles ne concernent pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158.
CHAPITRE 3. Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail		
Art. 6	= modification de l'art. 30 de la loi du 3.7.1978	Art. 4 + art. 3.1.a) Art. 12 Art. 13
	1°	-
	2°	-
	3°	-
	4°	-
	5°	-
	6°	Art. 4.1 Art. 12.1
	7° a)	-
	b)	Art. 12.1
	8°	Art. 12.2
	9°	Art. 12 Art. 13
	10°	Art. 12.1 (préparation du licenciement)
	11°	Art. 2 (+ considérant 17) Art. 11 Art. 13
Art. 7	= modification de l'art. 30bis de la loi du 3.7.1978	
	1° Art. 30bis, § 1^{er}	Art. 7
	2° Art. 30bis - nouveau § 2	Art. 6.1 + art. 3.1, c) et e) Art. 12 Art. 13
	AI. 1^{er}	Art. 6.1
	AI. 2	Art. 3.1, c) et e)
	AI. 3 et 4	Art. 6.1
	AI. 5	Art. 6.1

		AI. 6	Art. 6.1 (+ considérant 32)	licenciement). Le licenciement irrégulier est sanctionné civilement par une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute.
		AI. 7	Art. 12.1	
		AI. 8	Art. 12.2 + art. 12.3	
		AI. 9	Art. 12 Art. 13	
		AI. 10	Art. 12.1 (préparation du licenciement)	
Art. 8		-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158.	
Art. 9		Art. 10.1	Cet article modifie l'article 38 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qui concerne la suspension du délai de préavis.	
Art. 10		Art. 10.1 Art. 11	Cet article modifie l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978. Il s'agit d'un déplacement et d'une extension de la réglementation existante relative à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental (C. J. 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts; base de calcul de l'indemnité de préavis = rémunération non-réduite) à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.	
Art. 11		-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158. Il s'agit de corrections juridico-techniques.	
CHAPITRE 4. Modification de larrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs				
Art. 12		Art. 6.1 (+ considérant 32)	Cet article étend la mission de l'Office National de l'Emploi au paiement d'une allocation dans le cadre du congé d'aide (cf. art. 7, 6° du projet de loi).	
CHAPITRE 5. Modifications de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales				
Art. 13		-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158. Il s'agit de corrections juridico-techniques et linguistiques.	
Art. 14	= Modification de l'art. 101 de la loi de redressement	Art. 5 Art. 12 Art. 13	Cet article modifie l'article 101 de la loi de redressement qui régit la protection contre le licenciement dans le cadre de l'interruption de carrière (e.a. le congé parental) et prévoit une sanction civile consistant en une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute.	
	Art. 101, § 1^{er}, al. 1^{er} – al. 3	Art. 12.1		
	Art. 101, § 1, al. 4	Art. 12.2 Art. 12.3	La protection contre le licenciement existante est renforcée (e.a. les mesures préparatoires) et harmonisée avec la protection contre le licenciement des autres congés visés par la Dir. (UE) 2019/1158.	
	Art. 101, § 2	Art. 12.1 Art. 13		
	Art. 101, § 3	Art. 12.1 (préparation du licenciement)		

Art. 15	-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158. Il s'agit de corrections juridico-techniques et linguistiques.	
Art. 16	-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158. Il s'agit de modifications juridico-techniques.	
Art. 17	Art. 2 (+ considérant 17) Art. 5.4	Cet article ajoute un nouvel article 105/1 à la loi de redressement qui prévoit que la période comme intérimaire chez l'employeur en sa qualité d'utilisateur doit dorénavant être comptabilisée pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du congé parental.	
CHAPITRE 6. Droit de demander des formules souples de travail	Art. 9	Ce chapitre introduit le droit pour les travailleurs occupés sous contrat de travail de demander des formules souples de travail et y lie certaines mesures de protection.	
Art. 18	Art. 2 Art. 9	Champ d'application	
Art. 19	§1^{er}	Art. 9.1 + art. 9.4 + art. 3.1 d), e) et f) (+ considérant 37)	
	§2	Art. 9.1	
	§3	Art. 9.1	
Art. 20	Art. 9.1	Règles relatives à la demande du travailleur.	
Art. 21	§1^{er}	Art. 9.2	Règles relatives à la réponse de l'employeur.
	§2	Art. 13	Conséquence d'une absence de réponse de la part de l'employeur.
	§3	Art. 9.1	Possibilité de convenir de commun accord entre l'employeur et le travailleur d'une formule souple de travail pour une période plus longue.
	§4	Art. 9.1	Identification des aménagements des modalités de travail qui cadrent dans ce chapitre (auxquels les dispositions protectrices de ce chapitre sont donc applicables).
	§5	Art. 9.1	Respect d'autres formalités en vue de l'aménagement des modalités de travail.
Art. 22	Art. 9.1	Preuve par le travailleur de l'objectif de soins invoqué.	
Art. 23	Art. 9.3	Droit du travailleur de demander une cessation anticipée de la formule souple de travail.	
Art. 24	Art. 9.3	Droit du travailleur de revenir aux modalités de travail de départ après la fin de la formule souple de travail.	
Art. 25	Art. 9 Art. 11 (par analogie art. 10.1)	Cet article contient des règles relatives à la base de calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre de ce chapitre (par analogie avec les règles de l'interruption de carrière).	
Art. 26	Art. 12.1 (y compris la préparation du licenciement) Art. 12.2 Art. 12.3 Art. 13	Cet article contient une protection contre le licenciement (y compris les mesures préparatoires, le renversement de la charge de la preuve et la motivation du licenciement). Un licenciement	

		irrégulier est sanctionné civilement par une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute.
CHAPITRE 7. Modifications relatives au Code pénal social	Art. 13	Insertion et modification de sanctions pénales
Art. 27	-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158. Il s'agit d'une adaptation terminologique.
Art. 28	-	Cet article ne concerne pas la transposition de la Directive (UE) 2019/1158. Il s'agit d'une adaptation terminologique.
Art. 29	Art. 4 et art. 13	Nouvelle infraction relative au congé de naissance.
Art. 30	Art. 6 et art. 13	Nouvelle infraction relative au congé d'aidant.
Art. 31	Art. 5 et art. 13	Modification d'une infraction existante relative à l'interruption de carrière (e.a. le congé parental).
Art. 32	Art. 13	Ajout à la disposition relative au contrôle (art. 138 de la loi du 3 juillet 1978).
CHAPITRE 8. Entrée en vigueur		
Art. 33	Art. 20.1	Entrée en vigueur.

Concordantietabel Richtlijn – wetsontwerp

Richtlijn (EU) 2019/1158	Wetsontwerp tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven	Ontwerp koninklijk besluit tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (= Wijziging kb29.10.1997 + kb10.04.2014)	Andere omzettingsmaatregelen	Opmerkingen
Art. 1 – Onderwerp	<p>Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers.</p> <p>Hiertoe voorziet deze richtlijn in individuele rechten met betrekking tot het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) vadertochtsverlof,ouderschapsverlof en zorgverlof; b) flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers. 			Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 2 - Toepassingsgebied	<p>Art. 6, 11°</p> <p>Art. 17</p> <p>Art. 18, § 1, 1ste lid</p>		<p>Het toepassingsgebied verschilt al naargelang de betrokken bepaling/regelgeving/materie.</p> <p>Rekening houdend met de bevoegdhedenverdelende regels die in België gelden, hebben de bepalingen van het voormalde wetsontwerp die omzetting geven aan de Richtlijn (EU) 2019/1158 hoofdzakelijk betrekking op de werknemers tewerkgesteld met arbeidsovereenkomst, zijnde de werknemers in de privésector en de arbeidscontractanten in de publieke sector (= overheidspersoneel verbonden door een arbeidsovereenkomst).</p>	

		<p>De ambtenaren tewerkgesteld op grond van een statuut zullen het voorwerp uitmaken van afzonderlijke wettelijke of reglementaire regelingen.</p> <p>Hoofdstuk 6 van het wetsontwerp voert een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Hierop bestaat, evenwel een uitzondering: via collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad kan onder bepaalde voorwaarden een andere regeling in de plaats worden gesteld (art. 18, § 1, 1^{ste} lid van het wetsontwerp).</p> <p>Daarnaast zijn bepaalde maatregelen uit het wetsontwerp (art. 6, 11^o, art. 17) er specifiek op gericht om het wegwerken van een aantal obstakels voor de werknemers die in tijdelijk contractueel dienstverband zijn tewerkgesteld resp. uitzendkrachten bij de effectieve uitvoering van bepaalde door de richtlijn gegarandeerde rechten.</p>
Art. 3 - Definities		<p>Art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978</p> <p>Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst wordt het recht op geboorteverlof (= vaderschapsverlof) geregeld in het bestaande artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder ook: wet van 3 juli 1978).</p> <p>Het bestaande recht op geboorteverlof voldoet al aan de minimumvoorschriften van de richtlijn: 15 dagen (20 dagen voor de geboorte vanaf 1.1.2023) door de vader of meemoeder op te nemen binnen de 4 maanden vanaf de bevalling.</p>
Art. 3.1 a) "vaderschapsverlof"		<p>Zie hieronder, art. 5 van de richtlijn.</p>
Art. 3.1 b) "ouderschapsverlof"		<p>De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof voldoen hier reeds aan: het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend aan de werknemer om voor zijn kind te zorgen en dit naar aanleiding van de geboorte van zijn kind of in het kader van de adoptie van een kind.</p>
Art. 3.1 c) 'zorgverlof'	Art. 7, 2 ^o (art. 30bis, nieuwe § 2	<p>In omzetting van artikel 6 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 brengt artikel 7 van het wetsontwerp een nieuwe regeling van zorgverlof onder in het bestaande</p>

wet van 3 juli 1978		artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (via een nieuwe § 2), waarbij de werknemer het recht krijgt om gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneenliggende, dagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoeft te zijn voorzien van een aanzienlijke zorg of steun.	Wat er daarbij moet worden verstaan onder "gezinslid", "familielid", "zorg of steun" en "een ernstige medische reden" wordt gedefinieerd in artikel 30bis, § 2, tweede lid van de wet van 3 juli 1978.	In de Belgische rechtsorde bestaan ook nog een aantal verloven die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is en die hier complementair mee zijn.	Zie ook verder, de uitleg bij art. 6 van de richtlijn.
Art. 3.1 d) "mantelzorger"	Art. 19, § 1, 2 ^e lid		Het wetsontwerp voert een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden, zoals gedefinieerd in artikel 19, § 1, tweede lid. Het betreft o.a. het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid dat om een ernstige medische reden behoeft te zijn voorzien van een aanzienlijke zorg of steun. Wat er daarbij moet worden verstaan onder "zorg of steun" en "een ernstige medische reden" wordt eveneens gedefinieerd in artikel 19, § 1, 2 ^e lid.	De nieuwe regeling van zorgverlof, die door artikel 7 van het wetsontwerp wordt ingevoerd in artikel 30bis, § 2 van de wet van 3 juli 1978, kan worden opgenomen met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan de familieleden zoals gedefinieerd in artikel 30bis, § 2, tweede lid, 2° van de wet van 3 juli 1978. Het gaat met name om de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer (d.w.z. zijn ouders en kinderen).	Het wetsontwerp voert een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden.
Art. 3.1 e) "familielid"	Art. 7, 2 ^o (art. 30bis, nieuwe § 2 wet van 3 juli 1978) Art. 19, § 2, 4 ^o	Zie hieronder, artikel 6 van de richtlijn.			
Art. 3.1 f) "flexibele werkregelingen"	Art. 19, § 1, 1 ^o				

			Artikel 19, § 1, 1° definiert wat er daarbij moet worden verstaan onder een flexibele werkregeling.
Art. 3.2	De werkdagen waarnaar wordt verwzen in de artikelen 4 en 6 worden geacht te verwijzen naar het voltijd werkpatroon, zoals in de desbetreffende lidstaat bepaald. Het recht van een werknemer op verlof kan worden berekend naar evenredigheid van de werktijden van de werknemer, in overeenstemming met het in de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrkking van de werknemer bepaalde werkpatroon.	Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst wordt het aantal dagen geboorte- en zorgverlof (art. 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978) en zorgverlof (art. 30bis, nieuwe § 2 van de wet van 3 juli 1978) niet pro rata de arbeidsduur berekend. In het kader van het geboerte- en zorgverlof is wel in de mogelijkheid voorzien om dit via koninklijk besluit in te voeren (art. 30, § 3 van de wet van 3 juli 1978). Van deze mogelijkheid wordt tot op heden evenwel nog geen gebruik gemaakt.	
Art. 4 - Vaderschapsverlof	Art. 6	Art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978	Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst wordt het recht op geboerte- en zorgverlof in het bestaande artikel 30, § 2 e.v. van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Naast wijzigingen om tot een meer inclusieve terminologie te komen, wordt door het wetsontwerp hoofdzakelijk in een versterking van de beschermende maatregelen voorzien.
Art. 4.1	Art. 6, 11°	Art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978	Het bestaande recht op geboerte- en zorgverlof in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 voldoet al aan de minimumvoorschriften de richtlijn: 15 dagen (20 dagen voor de geboortes vanaf 1.1.2023) door de vader of meemoeder te kiezen binnen de 4 maanden vanaf de bevalling. Het wetsontwerp (art. 6, 11°) voert een bescherming in tegen de niet-hernieuwing van een tijdelijk contract omwille van de geboorte van een kind van de werknemer (art. 30, nieuwe § 5, van de wet van 3 juli 1978). Hiermee wil men een aantal obstakels bij de effectieve uitvoering van het geboerte- en zorgverlof wegwerken voor deze werknemers. De miskenning hiervan wordt burgerrechtelijk gesanctioneerd met een voorfaire schadevergoeding van 3 maanden brutoloon.
Art. 4.2		Art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978	Het bestaande recht op geboerte- en zorgverlof in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 wordt niet afhankelijk gesteld van een werk- of aanciënniteitsperiode.

Het recht op vaderschapsverlof wordt niet van een werk- of afhankelijk aanciënniteitsperiode.			
Art. 4.3 Het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de burgerlijke staat en gezinsituatie van de werknemer, volgens het nationale recht.	Art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978		Het bestaande recht op geboorteverlof zoals geregeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 voldoet hier reeds aan.
		<ul style="list-style-type: none"> • Koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra; • Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan als bepaald in de herstelwet terug te vinden in verschillende koninklijke besluiten (zie de opsomming in de kolom hiernaast - de aanpassing van deze koninklijke besluiten in het kader van de omzetting van de richtlijn gebeurt via een onderscheiden ontwerp van koninklijk besluit) en, rekening met de bevoegdheidsverdelende regels die in België gelden, hun rechtspositieregeling. 	Voor de werknemers uit de privésector wordt het recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan als bepaald in de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder ook: herstelwet) geregeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997. Daarnaast voorziet ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 in een recht op ouderschapsverlof (zonder betaling of uitkering) voor deze werknemers.

	<ul style="list-style-type: none"> • Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen; • Koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan; • Koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben; • Koninklijk besluit van 16 november 2009 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Belgische Technische Coöperatie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbrekking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

	<ul style="list-style-type: none"> • Koninklijk besluit van houdende toekenning aan de personeelsleden van de Cel voor Financiële Informatieverwerking van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid; • Koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers (vangnetregeling) tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst); • Koninklijk besluit van houdende toekenning aan de personeelsleden van de Ombudsdiest voor Energie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid; • De onderscheiden rechtspositieregelingen; • Collectieve arbeidsovereenkomst nr.

		64, gesloten op 29 april 1997 in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof	De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof voldoen hier reeds aan.
Art. 5.1		Zie hiervoor, art. 5 van de richtlijn. + wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof.	Het recht op ouderschapsverlof zoals geregeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en het koninklijk besluit van 10 april 2014 (vangnetregeling) kan worden opgenomen tot het kind 12 jaar wordt. Voor kinderen met een handicap is de leeftijdsgrond voor de opname van ouderschapsverlof via de wet van 13 april 2011 op 21 jaar gebracht.
Art. 5.2		Zie hiervoor, art. 5 van de richtlijn.	De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof voldoen hier reeds aan: er is geen overdracht van ouderschapsverlof mogelijk tussen de ouders.
Art. 5.3		Zie hiervoor, art. 5 van de richtlijn.	De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof voldoen hier reeds aan. Het recht op ouderschapsverlof zoals geregeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en het koninklijk besluit van 10 april 2014 (vangnetregeling) moet 2-3 maanden op voorhand door de werknemer worden aangevraagd (inkorting van de termijn in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer is mogelijk). De aanvraag moet de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof vermelden.
Art. 5.4	Art. 17	Zie hiervoor, art. 5 van de richtlijn.	De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof voldoen hier reeds aan. Het recht op ouderschapsverlof als geregeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en het koninklijk besluit van 10 april 2014

			(vangnetregeling) is afhankelijk gesteld van een anciënniteitsperiode; de werknemer moet 12 maanden verbonden moet zijn met een arbeidsvereenkomst met zijn werkgever in de 15 maanden voor de aanvraag.
			Het wetsontwerp (art. 17) bevat een specifieke regeling voor gewezen uitzendkrachten die vast in dienst zijn getreden van de gebruiker, waardoor de periodes als uitzendkracht bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker voortaan moeten worden meegerekend voor de berekening van de anciënniteitsvoorraarde in het kader van ouderschapsverlof.
Art. 5.5		Zie hierboven, art. 5 van de richtlijn.	Deze artikelen van het ontwerp van koninklijk besluit wijzigen resp. artikel 7 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en artikel 8 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 (vangnetregeling) m.b.t. het uitstel van het ouderschapsverlof.
Art. 5.6	Art. 4 Art. 9	Zie hierboven, art. 5 van de richtlijn.	De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof voorzien reeds in verschillende opnamemodaliteiten (zowel qua duur, als qua opnamevormen) waaruit de werknemer kan kiezen. Slechts een aantal van deze flexibele opnamemodaliteiten zijn afhankelijk van het akkoord van de werkgever (en kunnen dus door de werkgever worden geweigerd). Deze artikelen van het ontwerp van koninklijk besluit wijzigen resp. artikel 2/2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en artikel 3/2 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 (vangnetregeling) m.b.t. de weigering van het 1,10 ^{de} ouderschapsverlof en de flexibele opnamemodaliteiten van het volledige en halftijds ouderschapsverlof.
Art. 5.7	Art. 4 Art. 9	Zie hierboven, art. 5 van de richtlijn.	Deze artikelen van het ontwerp koninklijk besluit vullen artikel 7 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en artikel 8 van het koninklijk besluit

	verzoeken om voltijds ouderschapsverlof, alvorens zij overgaan tot uitstel overeenkomstig lid 5, zoveel mogelijk flexibele wijzen bieden om ouderschapsverlof op te nemen overeenkomstig lid 6.		van 10 april 2014 (vangnetregeling) aan met een regeling omtrent het uitstel van het voltijds ouderschapsverlof.
Art. 5.8	De lidstaten beordelen of de voorwaarden voor en de nadere regelingen voor de toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.	Wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof (zie hiervoor) en het advies van NHRPH nr. 2021/12 (zie NL en FR).	In dit verband kan worden verwiesen naar de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof (zie hiervoor) en het advies van NHRPH nr. 2021/12 (zie NL en FR).
Art. 6 - Zorgverlof	<p>Art. 7, 2° (art. 30bis, nieuwe § 2 wet van 3 juli 1978)</p> <p>Art. 12</p> <p>1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer recht heeft op vijf werkdag(en) zorgverlof per jaar. De lidstaten kunnen nadere regels vaststellen betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden van zorgverlof overeenkomstig het nationale recht, of gebruiken. Voor uitoefening van dat recht kan een passende onderbouwing als voorwaarde worden gesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken.</p> <p>2. De lidstaten kunnen zorgverlof toekennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 100bis en 102bis van de herstelwet (palliatief verlof); • Art. 100ter en 102ter van de herstelwet + koninklijk besluit van 19 oktober 2020 + koninklijk besluit van 20 juli 2021 (verlof voor mantelzorg); • Verlof voor medische bijstand, zoals o.a. bepaald in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (privésector en lokale besturen); • Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 	<p>Artikel 7 van het wetsontwerp voert in het bestaande artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (via de invoering van een nieuwe § 2) een nieuwe regeling van zorgverlof in voor de werknemers arbeidsovereenkomst.</p> <p>De werknemer krijgt het recht om gedurende maximaal vijf, al dan niet aansluitende, dagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden die het wetsontwerp vastlegt.</p> <p>Deze dagen zorgverlof worden aangerekend op het verlof wegens dwingende redenen, als bedoeld in artikel 30bis, § 1, van de wet van 3 juli 1978 – dat vóortaan minstens 10 arbeidsdagen per kalenderjaar moet bedragen.</p> <p>Het ontwerp maakt gebruik van de door de richtlijn geboden mogelijkheid om voor de uitoefening van het zorgverlof een passende onderbouwing als voorwaarde te stellen. Het bewijs van de afwezigheid in het kader van zorgverlof wordt zo spoedig mogelijk geleverd aan de hand van een recent attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid waaruit blijkt dat de betrokkenen om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.</p>

	<p>De Koning krijgt de mogelijkheid om een uitkering toe te kennen voor elke dag zorgverlof waarvoor de werknemer binnen de bestaande regeling van het verlof wegens dwingende redenen geen aanspraak kan maken op loon. Het wetsontwerp voorziet in de nodige aanpassingen om deze bijkomende taak toe te vertrouwen aan de RVA.</p> <p>Deze regeling van zorgverlof omvat ook een ontslagbescherming (incl. de voorbereiding ervan, omkering van de bewijslast en ontslagmotivering). Een onregelmatig ontslag wordt gesanctioneerd met een voorfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon.</p> <p>In de Belgische rechtsorde bestaan evenwel nog een aantal andere verloven in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, als bepaald in de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder ook: herstelwet) die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is en die hier complementair mee zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het palliatief verlof (art. 100bis en 102bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; verder ook: herstelwet); • Het verlof voor mantelzorg (art. 100ter en 102ter van de herstelwet + koninklijk besluit van 19 oktober 2020 betreffende het recht op verlof voor erkende mantelzorgers in de publieke sector + koninklijk besluit van 20 juli 2021 houdende uitvoering van artikel 100ter, § 3, tweede lid van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen); • Verlof voor medische bijstand in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan als bepaald in de herstelwet, bv. koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (o.a. privésector); • Het gemotiveerd tijdskrediet (art. 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidstraad, tot
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen).
Art. 7 - Arbeidsverzuim wegens overmacht	Art. 7, 1°	Art. 30bis wet van 3 juli 1978 + collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45/koninklijk besluit van 11 oktober 1991	<p>Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst kan in dit verband worden verwezen naar de bestaande regeling van verlof voor dwingende redenen als bedoeld in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Overeenkomstig artikel 7, 1° van het wetsontwerp zal deze regeling voortaan een nieuwe paragraaf 1 vormen en dient dit verlof voortaan minstens 10 arbeidsdagen per kalenderjaar te bedragen.</p> <p>Dit recht wordt verder uitgewerkt in resp. de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1989, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen en het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het verlof om dwingende redenen.</p>
Art. 8 - Betailing of uitkering			
	Art. 8.1		<p>Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werkneemers die gebruik maken van hun in artikel 4, lid 1, of artikel 5, lid 2, bedoelde verlofrecht, een betaling of uitkering ontvangen overeenkomstig de leden 2 en 3 van dit artikel.</p>
	Art. 8.2	Art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978 + koninklijk besluit van 3 juli 1996	<p>Overeenkomstig artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer gedurende de eerste drie dagen geboonteverlof recht op zijn loon ten laste van zijn werkgever en heeft hij voor de overige dagen recht op een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en</p>

<p>van de werkzaamheden van de werknemer om redenen die verband houden met de gezondheidstoestand van de werknemer, binnen de grenzen van een eventueel in nationaal recht bepaald maximum. De lidstaten kunnen het recht op een betaling of uitkering afhankelijk stellen van perioden van eerder werk van ten hoogste zes maanden, onmiddellijk voor de verwachte geboortedatum van het kind.</p>		<p>uitkeringen (via het ziekenfonds, ex. art. 223bis van het Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekerings- en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).</p>
<p>Art. 8.3</p> <p>Wat het in artikel 5, lid 2, bedoelde ouderschapsverlof betreft, wordt een dergelijke betaling of uitkering door de lidstaat of de sociale partners gedefinieerd en zodanig vastgesteld dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt.</p>	<p>Art. 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (o.a. privésector); • Koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra; • Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van onderbreking van beroepsloopbaan (privésector); • Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen; • Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het

	<p>personnel besturen; • Koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan;</p> <p>• Koninklijk besluit tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het steisel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;</p> <p>• Koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekeming van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestursautonomie verkregen hebben;</p> <p>• Koninklijk besluit van 16 november 2009 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Belgische Technische Coöperatie van het recht</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>• Koninklijk besluit van 29 april 2013 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Cel voor Financiële Informatieverwerking van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;</p> <p>• Koninklijk besluit van 10 april 2014, houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers (vangnetregeling);</p> <p>• Koninklijk besluit van 12 mei 2014 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Ombudsdiest voor Energie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;</p> <p>• Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Besluit van de Vlaamse regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector. 		Op vandaag heeft de werknemer al het recht om een aangepaste arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen volgend op zijnouderschapsverlof. Deze mogelijkheid zal worden opgeheven door de artikelen 5 en 10 van het ontwerp van kb. In de plaats komt de algemene regeling inzake flexibele werkregelingen (die losstaat van het ouderschapsverlof), zoals voorzien in hoofdstuk 6 van het wetsontwerp, die omzetting geeft aan art. 9 van de richtlijn.
Art. 9 - Flexibele werkregelingen	Hoofdstuk 6 (art. 18-26) Art. 5 Art. 10		Hoofdstuk 6 van het wetsontwerp voert een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: via collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad kan onder bepaalde voorwaarden een andere regeling in de plaats worden gesteld (art. 18, § 1, 1 ^{ste} lid van het wetsontwerp).
Art. 9.1	Art. 19 Art. 20 Art. 21, §§ 2-5		Het wetsontwerp voert een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden, zoals gedefinieerd in artikel 19, § 1, tweede lid. Werknemers met kinderen kunnen gebruik maken van deze mogelijkheid tot hun kind de leeftijd van 12 jaar bereikt. Voor kinderen met een handicap ligt de leeftijdsgrond op 21 jaar. Het wetsontwerp maakt gebruik van de mogelijkheid om de duur van de flexibele werkregelingen aan een redelijke beperking te onderwerpen: de aanvraag van de werknemer moet betrekking hebben op een aaneengesloten periode, die maximaal twaalf maanden mag omvatten. De duur van de aanvraag wordt beperkt. Dit neemt evenwel niet weg dat de partijen vervolgens

		<p>een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 21, § 3, van het wetsontwerp).</p> <p>Het wetsontwerp bepaalt de voorwaarden en nadere regels voor de uitoefening van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen (o.a. de aanvraag door de werknemer en het gevolg dat de werkgever eraan dient te geven).</p>	
Art. 9.2	Art. 21, § 1	<p>De werkgevers beordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek en elk uitstel van dergelijke regelingen.</p>	<p>De werkgever moet elke geldige aanvraag van een werknemer om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden te bekomen in overweging nemen, deze beordelen rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer en er vervolgens gevolg aan geven. De werkgever moet de werknemer met name binnen de maand na diens aanvraag een schriftelijk antwoord bezorgen. Het schriftelijk antwoord van de werkgever, binnen de maand na de aanvraag, kan meer bepaald bestaan in een inwilliging of gemotiveerde weigering van de aanvraag of in een gemotiveerd tegenvoorstel dat beter aansluit bij zijn eigen behoeften.</p>
Art. 9.3	Art. 24 Art. 23	<p>Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om voor het eind van de overeengekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. De werkgever beoordeelt en reageert op de verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijk werkpatroon, rekening houdend met behoeften van zowel werkgevers als werknemer.</p>	<p>Artikel 24 van het wetsontwerp bepaalt dat de werknemer na afloop van de flexibele werkregeling het recht heeft om zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.</p> <p>Artikel 23 van het wetsontwerp voorziet in het recht voor de werknemer om een vroegtijdige stopzetting van de flexibele werkregeling te vragen en de verplichting voor de werkgever om hier schriftelijk op te reageren.</p>
Art. 9.4	Art. 19, § 1, 1ste lid	<p>De lidstaten kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. Ingeval van</p>	<p>Het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen wordt afhankelijk gemaakt van een anciënniteitsperiode. Om een flexibele werkregeling te kunnen verzoeken moet de werknemer ten minste zes maanden door een</p>

<p>overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.</p>	<p>Art. 10 - Arbeidsrechten</p> <p>Via een onderscheiden wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zal worden voorzien in een uitdrukkelijke bepaling ter bescherming van de arbeidsrechten van de werknemers die de door de Richtlijn (EU) 2019/1158 gevisseerde verloven opnemen, ter omzetting van artikel 10, lid 1 en 2 van de richtlijn.</p>	<p>arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest gedurende de twaalf maanden voor de geldig gedane aanvraag.</p> <p>Zie hiervoor, artikel 10 van de richtlijn.</p> <p>De artikelen 9 van het wetsontwerp wijzigt art 38 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake de schorsing van de opzeggingstermijn.</p> <p>Artikel 10 van het wetsontwerp wijzigt artikel 39 van de wet van 3 juli 1978. Het gaat om een verplaatsing en uitbreiding van de bestaande regeling m.b.t. de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsvrije (Hvj 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts; berekeningsbasis opzeggingsvergoeding = niet-verminderde loon) naar alle loopbaanverminderingen in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan als bepaald in de herstelwet, behoudens deze van onbepaalde tijd.</p> <p>Artikel 25 van het wetsontwerp bevat een regeling m.b.t. de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van</p>
	<p>Art. 9 Rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim, blijven behouden tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Na afloop van dat verlof of arbeidsverzuim zijn die rechten, met inbegrip van de uitvoering van het collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.</p>	

			de flexibele werkregelingen (naar analogie van de regeling in het kader van de loopbaanonderbreking).
Art. 10.2		Zie hier voor, artikel 10 van de richtlijn.	
Art. 10.3	<p>De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden in hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorraarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden opgenomen.</p>	<p>Art. 30 en art. 30bis wet van 3 juli 1978 Art. 100 herstelwet Art. 105 herstelwet</p> <p>De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.</p>	<p>Het recht op geboorteverlof, zorgverlof en verlof wegens dwingende redenen zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten maken arbeidsrechtelijk een schorsing de uitvoering van de arbeidsovereenkomst uit, hetzelfde geldt voor de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van het recht op ouderschapsverlof (zie o.a. art. 100 van de herstelwet). Tijdens een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het recht op ouderschapsverlof heeft de werknemer het statuut van deeltijdse werknemer, hij is dan m.a.w. tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling vastgesteld overeenkomst artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst (art. 105 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).</p> <p>Voor wat de regeling op het vlak van de sociale zekerheidsrechten betreft, als bedoeld in artikel 10.3 van de richtlijn moet worden verwiesen naar de Minister van Sociale Zaken.</p>
Art. 11 – Discriminatie	<p>Art. 6, 11°</p> <p>De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde</p>	<p>Art. 11 van de richtlijn wordt omgezet via een onderscheiden wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut</p>	<p>Het wetsontwerp (art. 6, 11°) voert een bescherming in tegen de niet-hernieuwing van een tijdelijk contract omwille van de geboorte van een kind van de werknemer (art. 30, nieuwe § 5, van de wet van 3 juli 1978). Hiermee wil men een aantal obstakels bij de effectieve uitoefening van het geboorteverlof wegwerken voor deze werknemers.</p>

rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.	voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.	<p>Artikel 10 van het wetsontwerp wijzigt artikel 39 van de wet van 3 juli 1978. Het gaat om een verplaatsing en uitbreiding van de bestaande regeling m.b.t. de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof (HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts; berekeningsbasis opzeggingsvergoeding = netverminderde loon) naar alle loopbaanverminderingen in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan als bepaald in de herstelwet, behoudens deze van onbepaalde tijd.</p> <p>Artikel 25 van het wetsontwerp bevat een regeling m.b.t. de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de flexibele werkregelingen (naar analogie van de regeling in het kader van de loopbaanonderbrekering).</p>
Art. 12 - Ontslagbescherming en bewijslast		
Art. 12.1	<p>Art. 6 (geboorteverlof)</p> <p>Art. 7 (zorgverlof - art. 30bis, nieuwe § 2 van de wet van 3 juli 1978)</p> <p>Art. 14 (ouderschapsverlof)</p> <p>Art. 26 (flexibele werkregelingen)</p>	<p>Art. 30, § 4 wet van 3 juli 1978 Art. 101 herstelwet</p> <p>In het kader van het geboorteverlof en het ouderschapsverlof voorziet de bestaande regelgeving reeds in een ontslagbescherming (art. 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978, resp. artikel 101 van de herstelwet). Het wetsontwerp voorziet in een versterking hiervan (o.a. invoering van een gelijke bescherming tegen voorbereidende handelingen met het oog op een ontslag). Het wetsontwerp voert voor het zorgverlof (in art. 30bis, nieuwe § 2 van de wet van 3 juli 1978) en het recht op flexibele werkregelingen een gelijkkomende bescherming in.</p>
Art. 12.2	<p>Art. 6 (geboorteverlof)</p> <p>Art. 7 (zorgverlof - art. 30bis, nieuwe § 2 van de wet van 3 juli 1978)</p> <p>Art. 14 (ouderschapsverlof)</p>	<p>Art. 30, § 4 wet van 3 juli 1978 Art. 101 herstelwet</p> <p>In het kader van de ontslagbescherming bij geboorteverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof en het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen, wordt voorzien in de verplichting voor de werkgever om de werknemer schriftelijk in kennis te stellen voor de redenen van zijn ontslag indien de werknemer hierom verzoekt.</p>

ontslag van een werknemer die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof heeft opgenomen of hieto een aanvraag heeft ingediend, motiveert de werkgever het ontslag schriftelijk.	Art. 26, § 1, derde lid (flexibele werkregelingen)		
Art. 12.3 De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat wanneer werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hieto een aanvraag hebben ingediend, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij om dergelijke redenen zijn ontslagen, de werkgever moet bewijzen dat zij om andere redenen werden ontslagen.	Art. 7 (zorgverlof - art. 30bis, nieuwe § 2 van de wet van 3 juli 1978) Art. 14 (ouderschapsverlof) Art. 26, § 1, derde lid (flexibele werkregelingen)	Art. 30, § 4 wet van 3 juli 1978 Art. 101 herstelwet	In het kader van de ontslagbescherming bij geboorteverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof en recht om flexibele werkregelingen aan te vragen, wordt voorzien in een onkering van de bewijslast. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat er geldige ontslagredenen voorhanden zijn.
Art. 12.4 Lid 3 belet de lidstaten niet om voor de werknemers gunstiger regels in te voeren.	Zie hierboven.	Zie hierboven.	Zie hierboven.
Art. 12.5 De lidstaten zijn niet verplicht lid 3 toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.			Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 12.6 Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.			Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 13 - Sancties De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een gerechtelijke procedure om de in deze richtlijn vastgestelde vereisten te doen naleven.	Art. 6 (geboorteverlof) Art. 7 (zorgverlof - Art. 30bis, nieuwe § 2 van de wet van 3 juli 1978) Art. 14 (ouderschapsverlof)	Art. 30, §§ 4 en 5 wet van 3 juli 1978 Art. 101 van de herstelwet Art. 148-149 Sociaal Strafwetboek	Er wordt voorzien in een burgerrechtelijke sanctie bestaande uit een forfaitaire schadevergoeding ingeval van miskenning door de werkgever van de ontslagbescherming en de bescherming tegen de niet-hervorming van een tijdelijk contract omwille van de geboorte van een kind van de werknemer. Artikel 21, § 2 van het wetsontwerp regelt het gevolg van het uitblijven van het antwoord van de werkgever op een aanvraag van een flexibele werkregeling.

	Art. 21, § 2 (flexibele werkregelingen) Art. 26 (flexibele werkregelingen) Art. 29, 30, 31	De artikelen 29-31 van het wetsontwerp regelen de strafrechtelijke sancties ingeval van miskenning van het geboorteverlof, zorgverlof enouderschapsverlof door de werkgever (art. 148-149 van het Sociaal Straf wetboek). Deze artikelen van het ontwerp van koninklijk besluit wijzigen resp. artikel 2/2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (o.a. privésector) en artikel 3/2 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 (vangnetregeling) en regelen het gevolg van het uitblijven van een beslissing van de werkgever op een aanvraag van ouderschapsverlof die afhankelijk is van het akkoord van de werkgever.
Art. 14 - Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werk nemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werk nemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een gerechtelijke procedure om de in deze richtlijn vastgestelde vereisten te doen naleven.	Artikel 14 van de richtlijn wordt omgezet via een onderscheiden wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.	
Art. 15 - Organen voor gelijke kansen Onvermindert de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werk nemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van deze richtlijn vallen.	Artikel 15 van de richtlijn wordt omgezet via een onderscheiden wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.	
Art. 16 - Beschermin g niveau		Geen specifieke wettelijke omzetting vereist.
Art. 17 - Informatiever spreid ing		Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 18 - Verslaglegging en herziening		Geen wettelijke omzetting vereist.

Art. 19 - Intrekking				Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 20 - Omzetting				
Art. 20.1 De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 augustus 2022 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.	Art. 33	Art. 11		Deze artikels regelen de inwerkingtreding van resp. het wetsontwerp en het ontwerp van kb.
Art. 20.2 Niettegenstaande lid 1 van dit artikel doen de lidstaten, voor de betaling of uitkering die overeenkomt met de laatste twee weken van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 8, lid 3, de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 augustus 2024 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.			Zie hiervoor, bij art. 8.3 van de richtlijn. Er wordt een uitkering toegeskend voor de vier maanden (of het equivalent ervan in een andere ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan als bepaald in de herstelwet.	
Art. 20.3 Wanneer de lidstaten de in de ledien 1 en 2 bedoelde maatregelen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwijzen. De methoden voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.	Art. 2	Art. 1		Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 20.4 De lidstaten stellen de Commissie in kennis van de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.				Geen specifieke wettelijke omzetting vereist.
Art. 20.5 De nadere bepalingen en wijzen van toepassing van deze richtlijn worden vastgesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, mits de minimumvereisten en				Geen specifieke wettelijke omzetting vereist.

doelstellingen van deze richtlijn in acht worden genomen.			Geen specifieke wettelijke omzetting vereist.
Art. 20.6	Met het oog op de naleving van de artikelen 4, 5, 6 en 8 van deze richtlijn en van Richtlijn 92/85/EEG, kunnen de lidstaten rekening houden met elke periode van, en elke betaling of vergoeding met betrekking tot, verlof om familierechten, in het bijzonder moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof, die op nationaal niveau ter beschikking staan, die boven de minimumnormen van deze richtlijn of Richtlijn 92/85/EEG uitgaan, op voorwaarde dat aan de minimumvereisten voor dergelijk verlof wordt voldaan en het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijnen vallende gebieden niet wordt verlaagd.		
Art. 20.7	Indien de lidstaten zorgen voor een betaling of uitkering van ten minste 65 % van het nettolloon van de werknemer, waarvoor een plafond kan gelden, gedurende ten minste zes maanden ouderschapsverlof voor elke ouder, kunnen zij besluiten een dergelijk systeem te handhaven in plaats van te voorzien in de betaling of uitkering als bedoeld in artikel 8, lid 2.		Niet aan de orde.
Art. 20.8	Art. 7, 1° Art. 18, § 1, 2 ^e lid	Art. 30bis, § 1 wet van 3 juli 1978 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64	Zie hiervoor, bij artikel 5 van de richtlijn. Voor de werknemers uit de privésector voorziet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 eveneens in een regeling van ouderschapsverlof. Zie hiervoor, bij art. 7 van de richtlijn: Het verlof om dwingende redenen, als bepaald in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978, wordt voor de werknemers uit de privésector verder uitgewerkt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45. Zie hiervoor, bij artikel 9 van de richtlijn. Hoofdstuk 6 van het wetsontwerp voert een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdeleinden. Deze bepalingen zijn van toepassing op de werknemers en

		werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Hierop bestaat evenwel een uitzondering via collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad kan onder bepaalde voorwaarden een andere regeling in de plaats worden gesteld (art. 18, § 1, eerste lid van het wetsontwerp).
Art. 21 - Inwerkingtreding		Geen wettelijke omzetting vereist.
Art. 22 - Adressaten		Geen wettelijke omzetting vereist.

Concordantietabel wetsontwerp – richtlijn

Wetsontwerp tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven	Richtlijn (EU) 2019/1158	Opmerkingen	
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen			
Art. 1	-	Grondwettelijke basis	
Art. 2	Art. 20.3	Transparantievereiste	
Hoofdstuk 2. Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971			
Art. 3-5	-	Deze artikelen betreffen geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158.	
Hoofdstuk 3. Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten			
Art. 6	= wijziging art. 30 wet 3.7.1978	Art. 4 + art. 3.1.a) Art. 12 Art. 13	Dit artikel wijzigt artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 dat het recht op geboorteverlof (=vaderschapsverlof) regelt voor de werknemers die met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn. Het bestaande recht op verlof voldoet al aan de minimumvoorschriften van de richtlijn: 15 dagen (20 dagen voor de geboortes vanaf 1.1.2023) door de vader of meemoeder op te nemen binnende de 4 maanden vanaf de bevalling. Het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 voorziet ook reeds in een ontslagbescherming, incl. omkering van de bewijslast (art. 30, § 4). Een onregelmatig ontslag wordt burgerrechtelijk gesanctioneerd met een forfaitaire schadevergoeding. Naast wijzigingen om tot een meer inclusieve terminologie te komen, wordt door het wetsontwerp hoofdzakelijk in een versterking van de beschermende maatregelen voorzien (o.a. ontslagmotivering, optrekking forfaitaire schadevergoeding, bescherming tegen voorbereidende handelingen met het oog op een ontslag).
	1°	-	
	2°	-	
	3°	-	
	4°	-	
	5°	-	
	6°	Art. 4.1 Art. 12.1	
	7° a)	-	
	b)	Art. 12.1	
	8°	Art. 12.2	
	9°	Art. 12 Art. 13	
	10°	Art. 12.1 (voorbereiding ontslag)	
	11°	Art. 2 (+ considerans 17) Art. 11 Art. 13	
Art. 7	= wijziging art. 30bis wet 3.7.1978		Dit artikel wijzigt artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978, teneinde er een nieuwe regeling van zorgverlof (5dagen/kalenderjaar) in onder te brengen voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Deze dagen zorgverlof worden aangerekend op het verlof wegens dwingende redenen (art. 30bis, § 1 van de wet van 3 juli 1978).
	1° Art. 30bis, § 1	Art. 7	
	2° Art. 30bis - nieuwe § 2	Art. 6.1 + art. 3.1, c) en e) Art. 12 Art. 13	
	1ste lid	Art. 6.1	
	2de lid	Art. 3.1, c) en e)	

	3^{de} en 4^{de} lid	Art. 6.1	De Koning krijgt de mogelijkheid om in bepaalde omstandigheden een uitkering toe te kennen voor de dagen zorgverlof.
	5^{de} lid	Art. 6.1	
	6^{de} lid	Art. 6.1 (+ considerans 32)	
	7^{de} lid	Art. 12.1	
	8^{ste} lid	Art. 12.2 + art. 12.3	
	9^{de} lid	Art. 12 Art. 13	
	10^{de} lid	Art. 12.1 (voorbereiding ontslag)	
Art. 8		-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158.
Art. 9		Art. 10.1	Dit artikel wijzigt artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot de schorsing van de opzeggingstermijn.
Art. 10		Art. 10.1 Art. 11	Dit artikel wijzigt artikel 39 van de wet van 3 juli 1978. Het gaat om een verplaatsing en uitbreiding van de bestaande regeling m.b.t. de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof (HvJ 22 oktober 2009, C-116/08, Meerts; berekeningsbasis opzeggingsvergoeding = niet-verminderde loon) naar alle loopbaanverminderingen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet, behoudens deze van onbepaalde tijd.
Art. 11		-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het gaat om juridisch-technische correcties.
Hoofdstuk 4. Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders			
Art. 12		Art. 6.1 (+ considerans 32)	Dit artikel breidt de opdracht van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening uit met de uitbetaling van een uitkering in het kader van het zorgverlof (cf. art. 7, 6 ^o van het wetsontwerp).
Hoofdstuk 5. Wijzigingen van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen			
Art. 13		-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het gaat om juridisch-technische en taalkundige correcties.
Art. 14	= wijziging artikel 101 Herstelwet	Art. 5 Art. 12 Art. 13	Dit artikel wijzigt artikel 101 van de herstelwet, dat de ontslagbescherming in het kader van de loopbaanonderbreking (o.a. ouderschapsverlof) regelt en voorziet in een burgerrechtelijk sanctivering
	Art. 101, § 1, 1^{ste} - derde lid	Art. 12.1	

	Art. 101, § 1, vierde lid	Art. 12.2 Art. 12.3	met een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon.
	Art. 101, § 2	Art. 12.1 Art. 13	De bestaande ontslagbescherming wordt versterkt (o.a. voorbereidende handelingen) en verder afgestemd op de ontslagbescherming van de andere verloven waarop de RL (EU) 2019/1158 betrekking heeft.
	Art. 101, § 3	Art. 12.1 (voorbereiding ontslag)	
Art. 15		-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het gaat om juridisch-technische en taalkundige correcties
Art. 16		-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het gaat om juridisch-technische wijzigingen.
Art. 17		Art. 2 (+ considerans 17) Art. 5.4	Dit artikel voegt een nieuw art. 105/1 toe aan de herstelwet, dat ervoor zorgt dat de periode als uitzendkracht bij de werkgever in zijn hoedanigheid van gebruiker voortaan moet worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteitsvoorraarde in het kader van ouderschapsverlof.
Hoofdstuk 6. Recht om flexibele arbeidsregelingen aan te vragen		Art. 9	Dit hoofdstuk voert voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst een recht in om flexibele werkregelingen aan te vragen en koppelt hier een aantal beschermende maatregelen aan.
Art. 18		Art. 2 Art. 9	Toepassingsgebied
Art. 19	§1	Art. 9.1 + art. 9.4 + art. 3.1 d), e) en f) (+ considerans 37)	Voorwaarden (anciënniteitsvoorraarde, redelijke beperking van de termijn waarvoor een aanvraag kan worden gedaan, zorgdoeleinden die in aanmerking komen, ...).
	§2	Art. 9.1	
	§3	Art. 9.1	
Art. 20		Art. 9.1	Regeling m.b.t. de aanvraag door de werknemer.
Art. 21	§1	Art. 9.2	Regeling m.b.t. het antwoord van de werkgever.
	§2	Art. 13	Gevolg van het uitblijven van een antwoord door de werkgever.
	§3	Art. 9.1	Mogelijkheid om in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer een langere duur overeen te komen.
	§4	Art. 9.1	Identificatie van de aanpassingen van het werkpatroon die kaderen binnen dit hoofdstuk (en waarop de beschermende bepalingen uit dit hoofdstuk dus van toepassing zijn).
	§5	Art. 9.1	Naleving andere formaliteiten met het oog op de aanpassing van het werkpatroon.
Art. 22		Art. 9.1	Bewijs door de werknemer van het ingeroepen zorgdoeleinde.

Art. 23	Art. 9.3	Recht voor de werknemer om een vroegtijdige stopzetting van de flexibele werkregeling te vragen.
Art. 24	Art. 9.3	Recht voor de werknemer om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.
Art. 25	Art. 9 Art. 11 (naar analogie art. 10.1)	Dit artikel bevat een regeling m.b.t. de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van dit hoofdstuk (naar analogie van de regeling in het kader van de loopbaanonderbreking).
Art. 26	Art. 12.1 (incl. voorbereiding ontslag) Art. 12.2 Art. 12.3 Art. 13	Dit artikel bevat een ontslagbescherming (incl. voorbereidende handelingen, omkering van de bewijslast en ontslagmotivering). Een onregelmatig ontslag wordt burgerrechtelijk gesanctioneerd met een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon.
Hoofdstuk 7. Wijzigingen met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek	Art. 13	Invoering en wijziging strafrechtelijke sancties
Art. 27	-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het betreft een terminologische aanpassing.
Art. 28	-	Dit artikel betreft geen omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het betreft een terminologische aanpassing.
Art. 29	Art. 4 en art. 13	Nieuwe inbreuk m.b.t. het geboorteverlof
Art. 30	Art. 6 en art. 13	Nieuwe inbreuk m.b.t. het zorgverlof
Art. 31	Art. 5 en art. 13	Wijziging bestaande inbreuk m.b.t. de loopbaanonderbreking (o.a. ouderschapsverlof).
Art. 32	Art. 13	Aanvulling van de bepaling inzake toezicht (art. 138 van de wet van 3 juli 1978).
Hoofdstuk 8. Inwerkintreding		
Art. 33	Art. 20.1	Inwerkintreding

COORDINATION DES ARTICLES

Projet de loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés

Texte de base

CHAPITRE 2

MODIFICATIONS DE LA LOI SUR LE TRAVAIL DU 16 MARS 1971

Article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 39. À la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'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. Lorsque la travailleuse accouche d'un enfant sans vie, l'interruption de travail est octroyée pour autant que la grossesse ait duré un minimum de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre

Texte adapté au projet de loi

CHAPITRE 2

MODIFICATIONS DE LA LOI SUR LE TRAVAIL DU 16 MARS 1971

Article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 39. À la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'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. Lorsque la travailleuse accouche d'un enfant sans vie, l'interruption de travail est octroyée pour autant que la grossesse ait duré un minimum de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre

de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées à des périodes de travail pour la prolongation de l'interruption de travail. Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions dans les alinéas 3 et 4, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore

de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées à des périodes de travail pour la prolongation de l'interruption de travail. Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions dans les alinéas 3 et 4, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore

quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Le Roi détermine la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé pour le travailleur qui est le père ou qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1 à 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi peut assimiler au travailleur qui est le père, un autre travailleur en cas de conversion du congé de maternité.

À partir du moment où le travailleur informe son employeur de la conversion du congé de maternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé, sauf pour des motifs étrangers à ce congé.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 8, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Le Roi détermine les cas dans lesquels l'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due.

quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Le Roi détermine la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé pour le travailleur qui est **le père ou la coparente** ou qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, **alinéas 1 à 7**, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi peut assimiler au travailleur qui est **le père ou la coparente**, un autre travailleur en cas de conversion du congé de maternité.

À partir du moment où le travailleur informe son employeur de la conversion du congé de maternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé, sauf pour des motifs étrangers à ce congé.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. **À la demande du travailleur, l'employeur l'informe par écrit de ces motifs.**

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 8, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Le Roi détermine les cas dans lesquels l'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due.

Pour l'application des alinéas 7 à 10 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur postérieur à cette période qui vise à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend aussi la prise de la décision de licencier.

Article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 40. 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. A 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.

Article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 40. 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. A 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.

Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1er, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

Article 40/1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 40/1. § 1. Lorsque la travailleuse dont l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l'accouchement.

À la demande de la travailleuse, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-

renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la grossesse ou à l'accouchement, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a informé son employeur de la conversion du congé de maternité visée à l'article 39, alinéa 6, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé de maternité converti.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question est étranger à la prise du congé de maternité converti.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail ou de la relation de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé de maternité converti, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

§ 3. Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

CHAPITRE 3

MODIFICATIONS DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

CHAPITRE 3

MODIFICATIONS DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL

**Article 30 de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail**

Art. 30. § 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

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

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

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui (dans les quatre mois) à dater du jour de l'accouchement.

Le droit à dix jours de congé, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, est étendu comme suit :

1° à quinze jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2021 ;

2° à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2023.

À défaut d'un travailleur visé à l'alinéa 1^{er}, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;

**Article 30 de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail**

Art. 30. § 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

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

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

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Le droit à quinze jours de congé, tel que visé à l'alinéa 1^{er}, est étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023.

À défaut d'un travailleur visé à l'alinéa 1^{er}, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :

La disposition du 1^o est abrogée.

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;

3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédent la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 3 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 3 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités d'octroi du congé, lorsque les conditions visées à l'alinéa 3 sont réunies.

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

Pendant les sept jours suivants et pendant les jours supplémentaires visés à l'alinéa 2, 1° et 2°, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;

3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédent la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population. **La condition du 2° et du 3° relative à la résidence principale de l'enfant n'est pas applicable lorsque l'enfant est mort-né.**

Un seul travailleur a droit au **congé de naissance** visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au **congé de naissance** en vertu respectivement [...] du 2° et du 3° de l'alinéa 3 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au **congé de naissance** ouvert par les alinéas précédents.

Le **congé de naissance** ouvert par l'alinéa 3 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités d'octroi du **congé de naissance**, lorsque les conditions visées à l'alinéa 3 sont réunies.

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

Pendant les **douze jours** suivants et pendant les jours supplémentaires visés à l'alinéa 2, [...] le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

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

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui débute au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

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

§ 3/1. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance visé au paragraphe 2, en informe son employeur au préalable.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au **congé de naissance** pendant une période qui débute au moment **de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement**, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce **congé de naissance**.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. **A la demande du travailleur, 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 1er ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à **la rémunération brute de six mois**, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

Pour l'application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1er, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on

entend également le fait de prendre la décision de licencier.

§ 5. Lorsque le travailleur dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant pour qui le travailleur a droit à un congé de naissance visé au paragraphe 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l'enfant.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la naissance de l'enfant.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la naissance de l'enfant, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

Article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30bis. Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi.

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer le nombre de jours pendant lesquels

Article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30bis. § 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi. **La durée de l'absence ainsi fixée compte au moins dix jours de travail par année civile.**

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer le nombre de jours pendant lesquels

le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération.

le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération.

§ 2. Le travailleur a le droit, dans le cadre du paragraphe 1er, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables, suivant les conditions et règles prévues par le présent paragraphe.

Pour l'application de ce paragraphe, on entend par :

1° membre du ménage : toute personne cohabitant avec le travailleur ;

2° membre de la famille : le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants du Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré ;

3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables ;

4° soins ou aide : toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son employeur au préalable.

Le travailleur fournit aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Le droit au congé d'aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé pour raisons impérieuses visé au paragraphe 1^{er}.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pour lequel le travailleur n'a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1^{er}, et déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pendant une période qui débute au moment de l'avertissement de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé d'aidant, et qui prend fin un mois après ce congé, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'aidant.

L'employeur doit prouver l'existence de ces motifs. À la demande du travailleur, 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 7, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Pour l'application des alinéas 7 à 9 inclus, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires ont entend également le fait de prendre la décision de licencier.

Article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30ter. § 1. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre

Article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30ter. § 1. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre

soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019;
- 2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021;
- 3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023;
- 4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025;
- 5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.

Le Roi peut fixer une date antérieure d'entrée en vigueur pour le droit aux semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, 2° à 5° inclus.

L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 3 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé d'adoption de l'autre parent adoptif visé à l'article 18bis, § 2, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. Le Roi peut déterminer de quelle manière le travailleur en apporte la preuve.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-

soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019;
- 2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021;
- 3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023;
- 4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025;
- 5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.

Le Roi peut fixer une date antérieure d'entrée en vigueur pour le droit aux semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, 2° à 5° inclus.

L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 3 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé d'adoption de l'autre parent adoptif visé à l'article 18bis, § 2, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. Le Roi peut déterminer de quelle manière le travailleur en apporte la preuve.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-

sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

§ 1^{er}/1. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Toutefois, en cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5° ou l'article 361-5, 4° du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.

En cas d'adoption internationale, le Roi peut déterminer dans quels cas et sous quelles conditions et modalités il peut être dérogé au caractère ininterrompu du congé d'adoption tel que prévu au § 1er, alinéa 1er.

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au

sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

§ 1^{er}/1. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Toutefois, en cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5° ou l'article 361-5, 4° du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.

En cas d'adoption internationale, le Roi peut déterminer dans quels cas et sous quelles conditions et modalités il peut être dérogé au caractère ininterrompu du congé d'adoption tel que prévu au § 1er, alinéa 1er.

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au

titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de **six mois**, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

§ 5. Lorsque le travailleur qui a averti son employeur de la prise du congé d'adoption conformément au paragraphe 3, alinéa 1er et 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé d'adoption.

À la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la prise du congé d'adoption.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé d'adoption, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une

indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.

Article 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 38. § 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de huit semaines, visée à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé de repos postnatal, le délai de préavis cesse de produire ses effets pendant la totalité de cette période de huit semaines.

Article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 39. § 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 38. § 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o, 30, § 2, 30bis, 30ter et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de huit semaines, visée à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé de repos postnatal, le délai de préavis cesse de produire ses effets pendant la totalité de cette période de huit semaines.

Article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 39. § 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize.

§ 2. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 31/1, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 57 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 57. Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 30,

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize.

§ 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 31/1, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations.

§ 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par « rémunération en cours » au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 57 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 57. Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux **ou en vertu des**

30ter, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 138. Les infractions aux dispositions des articles 30ter, 30quater et 30sexies de la présente loi et à leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions précitées et de leurs arrêtés d'exécution.

CHAPITRE 4

MODIFICATION DE L'ARRETE-LOI DU 28 DECEMBRE 1944 CONCERNANT LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS

Article 7. § 1^{er}, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 7. § 1^{er}. Il est institué auprès du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'emploi.

Cet office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de:

- a) promouvoir et organiser le recrutement et le placement des travailleurs ;
- b) promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires ;
- c) promouvoir et organiser la formation professionnelle accélérée des adultes, soit en créant à cette fin des centres propres, soit en subsidiant des centres dotés de la personnalité civile et agréés pour la même fin ;

articles 27, 30, **30ter, 30sexies**, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Article 138 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 138. Les infractions aux dispositions **des articles 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies** de la présente loi et à leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions précitées et de leurs arrêtés d'exécution.

CHAPITRE 4

MODIFICATION DE L'ARRETE-LOI DU 28 DECEMBRE 1944 CONCERNANT LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS

Article 7. § 1^{er}, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 7. § 1^{er}. Il est institué auprès du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale un Office national de l'emploi.

Cet office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de:

- a) promouvoir et organiser le recrutement et le placement des travailleurs ;
- b) promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires ;
- c) promouvoir et organiser la formation professionnelle accélérée des adultes, soit en créant à cette fin des centres propres, soit en subsidiant des centres dotés de la personnalité civile et agréés pour la même fin ;

- d) intervenir dans la rémunération des chômeurs involontaires d'âge avancé, handicapés ou considérés comme difficiles à placer pour d'autres motifs, qui sont recrutés à son intervention ;
- e) intervenir dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle ou la réinstallation du personnel recruté par les employeurs en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprises;
- f) intervenir dans les frais de réinstallation des travailleurs en chômage ;
- g) intervenir dans la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise ;
- h) assurer le remboursement des salaires et des cotisations sociales relatifs au congé-éducation payé, sur la base des listes introduites par les employeurs au Ministère de l'Emploi et du Travail conformément à l'article 120 de la loi de redressement après vérification par ce ministère de la conformité de la demande de remboursement aux dispositions légales et réglementaires.
- i) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues ;
- j) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers occupés en France, le paiement d'une indemnité compensatoire destinée à compenser la perte de rémunération [résultant des fluctuations du taux de change des monnaies belge et française qui se sont produites avant le 1er avril 1987 ;
- k) assurer le paiement de l'indemnité d'interruption visée à l'article 3, § 3bis, de la loi du 20 mai 1994 relative aux droits pécuniaires des militaires, avec l'aide de la Division Budget de l'État Major visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 19 décembre 1989 portant organisation de l'État Major.
- l) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.
- d) intervenir dans la rémunération des chômeurs involontaires d'âge avancé, handicapés ou considérés comme difficiles à placer pour d'autres motifs, qui sont recrutés à son intervention ;
- e) intervenir dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle ou la réinstallation du personnel recruté par les employeurs en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprises;
- f) intervenir dans les frais de réinstallation des travailleurs en chômage ;
- g) intervenir dans la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise ;
- h) assurer le remboursement des salaires et des cotisations sociales relatifs au congé-éducation payé, sur la base des listes introduites par les employeurs au Ministère de l'Emploi et du Travail conformément à l'article 120 de la loi de redressement après vérification par ce ministère de la conformité de la demande de remboursement aux dispositions légales et réglementaires.
- i) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues ;
- j) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers occupés en France, le paiement d'une indemnité compensatoire destinée à compenser la perte de rémunération [résultant des fluctuations du taux de change des monnaies belge et française qui se sont produites avant le 1er avril 1987 ;
- k) assurer le paiement de l'indemnité d'interruption visée à l'article 3, § 3bis, de la loi du 20 mai 1994 relative aux droits pécuniaires des militaires, avec l'aide de la Division Budget de l'État Major visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 19 décembre 1989 portant organisation de l'État Major.
- l) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les conditions et modalités selon lesquelles le paiement de ces indemnités aux travailleurs occupés chez un employeur qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, pour autant que, pour ces travailleurs, il n'existe pas d'obligation de payer les cotisations de l'employeur prévues à l'article 17, § 2, 1°, c) et 2°, c), de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est subordonné à la condition que cet employeur s'engage préalablement à se porter garant du financement des sommes à payer, selon les conditions et modalités fixées par Lui.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre le champ d'application de l'alinéa précédent à certains employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précité et qui occupent des travailleurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soustraire certains employeurs totalement ou pour une partie du champ d'application de l'alinéa précédent.

m) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i) le paiement d'une allocation à certaines catégories de chômeurs occupés dans un projet d'insertion en vue de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi.

n) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers belges le paiement d'une indemnité destinée à compenser la perte de revenu que ceux-ci subissent du fait qu'ils paient leurs impôts en Belgique et leurs cotisations sociales dans le pays d'emploi. Les conditions pour d'octroi de ces indemnités, le montant des indemnités et la date de l'entrée en vigueur des mesures d'exécution sont fixées par un arrêté royal approuvé par le Conseil des Ministres.

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les conditions et modalités selon lesquelles le paiement de ces indemnités aux travailleurs occupés chez un employeur qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, pour autant que, pour ces travailleurs, il n'existe pas d'obligation de payer les cotisations de l'employeur prévues à l'article 17, § 2, 1°, c) et 2°, c), de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, est subordonné à la condition que cet employeur s'engage préalablement à se porter garant du financement des sommes à payer, selon les conditions et modalités fixées par Lui.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre le champ d'application de l'alinéa précédent à certains employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précité et qui occupent des travailleurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soustraire certains employeurs totalement ou pour une partie du champ d'application de l'alinéa précédent.

m) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i) le paiement d'une allocation à certaines catégories de chômeurs occupés dans un projet d'insertion en vue de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi.

n) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers belges le paiement d'une indemnité destinée à compenser la perte de revenu que ceux-ci subissent du fait qu'ils paient leurs impôts en Belgique et leurs cotisations sociales dans le pays d'emploi. Les conditions pour d'octroi de ces indemnités, le montant des indemnités et la date de l'entrée en vigueur des mesures d'exécution sont fixées par un arrêté royal approuvé par le Conseil des Ministres.

o) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), assurer le paiement des allocations de vacances-jeunes pour les jours de vacances-jeunes visés à l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971.

p) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement de la prime de reprise du travail pour [certaines catégories de chômeurs] qui reprennent le travail, [y compris les chômeurs] qui lancent une activité professionnelle en tant qu'indépendant pour échapper au chômage, en vue de promouvoir leur intégration sur le marché de l'emploi.

Cette prime est considérée pour l'application de la législation fiscale comme une allocation de chômage. Pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, elle est considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge. La période couverte par cette prime de reprise du travail n'est pas considérée pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée.

q) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'une indemnité à titre de compensation partielle de la perte de revenus dont est victime un gardien ou une gardienne d'enfants, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, en raison de l'absence temporaire d'enfants qu'il ou elle accueille habituellement.

r) assurer le financement des conventions de premier emploi qui font partie, dans le secteur public, des projets globaux visés à l'article 43 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

s) assurer le paiement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, du coût des procédures de reclassement professionnel organisées par l'intermédiaire des organismes créés ou reconnus par des institutions régionales instituées par la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et par la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, et compétentes pour cette matière pour les travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

t) assurer le remboursement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des

p) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement de la prime de reprise du travail pour [certaines catégories de chômeurs] qui reprennent le travail, [y compris les chômeurs] qui lancent une activité professionnelle en tant qu'indépendant pour échapper au chômage, en vue de promouvoir leur intégration sur le marché de l'emploi.

Cette prime est considérée pour l'application de la législation fiscale comme une allocation de chômage. Pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, elle est considérée comme une allocation de chômage, sauf si le Roi y déroge. La période couverte par cette prime de reprise du travail n'est pas considérée pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée.

q) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'une indemnité à titre de compensation partielle de la perte de revenus dont est victime un gardien ou une gardienne d'enfants, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, en raison de l'absence temporaire d'enfants qu'il ou elle accueille habituellement.

r) assurer le financement des conventions de premier emploi qui font partie, dans le secteur public, des projets globaux visés à l'article 43 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

s) assurer le paiement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, du coût des procédures de reclassement professionnel organisées par l'intermédiaire des organismes créés ou reconnus par des institutions régionales instituées par la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et par la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, et compétentes pour cette matière pour les travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

t) assurer le remboursement, selon les modalités et à concurrence du montant fixé par le Roi, par un arrêté délibéré en Conseil des

ministres, des frais d'accompagnement de l'outplacement qui ont été réellement engagés par l'employeur en restructuration, pour tout travailleur qui, pendant une période déterminée suivant son licenciement chez un employeur en restructuration, est à nouveau engagé de façon durable, par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, chez un nouvel employeur.

u) assurer, à partir du 1er juillet 2004, le financement de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du parcours d'insertion, tel que visé par l'accord de coopération du 31 août 2001 entre l'Etat fédéral, les communautés et les régions concernant le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi [, et de l'accompagnement et du suivi actifs des chômeurs, tels que visés par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

v) assurer le paiement des montants du cofinancement prévus par l'article de l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'Etat, les Régions et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale, approuvé par la loi du 26 juin 2001 et des accords de coopération suivants ;

w) assurer le paiement des bonus de démarrage et de tutorat visés à l'article 58 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

x) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005.

y) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du littera i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement d'une allocation d'accompagnement à certaines catégories de jeunes qui n'ont pas droit à des allocations octroyées en vertus du littera i), mais qui sont inscrits comme demandeur d'emploi et qui suivent une formation ou un accompagnement en vue de leur intégration sur le marché de l'emploi.

ministres, des frais d'accompagnement de l'outplacement qui ont été réellement engagés par l'employeur en restructuration, pour tout travailleur qui, pendant une période déterminée suivant son licenciement chez un employeur en restructuration, est à nouveau engagé de façon durable, par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, chez un nouvel employeur.

u) assurer, à partir du 1er juillet 2004, le financement de l'accompagnement des jeunes dans le cadre du parcours d'insertion, tel que visé par l'accord de coopération du 31 août 2001 entre l'Etat fédéral, les communautés et les régions concernant le parcours d'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi [, et de l'accompagnement et du suivi actifs des chômeurs, tels que visés par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

v) assurer le paiement des montants du cofinancement prévus par l'article 8 de l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'Etat, les Régions et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale, approuvé par la loi du 26 juin 2001 et des accords de coopération suivants ;

w) assurer le paiement des bonus de démarrage et de tutorat visés à l'article 58 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

x) assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), le paiement d'allocations de vacances seniors pour les jours de vacances seniors visés à l'article 5, alinéa 2, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, introduit par la loi du décembre 2005.

y) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du littera i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, à charge de l'assurance chômage, assurer le paiement d'une allocation d'accompagnement à certaines catégories de jeunes qui n'ont pas droit à des allocations octroyées en vertus du littera i), mais qui sont inscrits comme demandeur d'emploi et qui suivent une formation ou un accompagnement en vue de leur intégration sur le marché de l'emploi.

Cette allocation est considérée, pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, comme une allocation de chômage. Le Roi détermine toutefois pour quelles dispositions des arrêtés d'exécution cette allocation n'est pas considérée comme une allocation de chômage, notamment afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée lors de la définition des conditions d'admissibilité ouvrant le droit à des allocations en application de littera i), et afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée comme durée de chômage. La période couverte par cette allocation d'accompagnement n'est pas considérée, pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite, comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée.

z) assurer le remboursement à l'employeur ou au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises du montant visé à l'article 38, alinéa 1er, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

za) assurer le remboursement du montant remboursable des frais de formation tel que visé dans la section 3 du Chapitre II de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

zb) assurer le paiement des allocations accordées en vue de fournir des soins d'accueil prévue par le Titre VI, chapitre II, de la loi-programme du 27 avril 2007.

zc) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer l'octroi et le paiement d'une prime temporaire à certaines catégories de travailleurs âgés qui passent volontairement avec perte de revenu à un travail plus léger pour le compte du même employeur. Ces primes sont imputées sur le montant qui, conformément à l'article 25, 1^o, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, est annuellement affecté par l'Office national de sécurité sociale au Fonds de l'expérience professionnelle visé à l'article 24 de la même loi.

zd). Assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, le paiement d'une

Cette allocation est considérée, pour l'application de cet article et de ses arrêtés d'exécution, comme une allocation de chômage. Le Roi détermine toutefois pour quelles dispositions des arrêtés d'exécution cette allocation n'est pas considérée comme une allocation de chômage, notamment afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée lors de la définition des conditions d'admissibilité ouvrant le droit à des allocations en application de littera i), et afin d'éviter que l'allocation d'accompagnement soit comptée comme durée de chômage. La période couverte par cette allocation d'accompagnement n'est pas considérée, pour l'assurance soins de santé et indemnités et pour le calcul de la pension de retraite, comme une période pendant laquelle une allocation de chômage a été payée.

z) assurer le remboursement à l'employeur ou au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises du montant visé à l'article 38, alinéa 1er, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

za) assurer le remboursement du montant remboursable des frais de formation tel que visé dans la section 3 du Chapitre II de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

zb) assurer le paiement des allocations accordées en vue de fournir des soins d'accueil prévue par le Titre VI, chapitre II, de la loi-programme du 27 avril 2007.

zc) à l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer l'octroi et le paiement d'une prime temporaire à certaines catégories de travailleurs âgés qui passent volontairement avec perte de revenu à un travail plus léger pour le compte du même employeur. Ces primes sont imputées sur le montant qui, conformément à l'article 25, 1^o, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, est annuellement affecté par l'Office national de sécurité sociale au Fonds de l'expérience professionnelle visé à l'article 24 de la même loi.

zd). Assurer, avec l'aide des organismes créés en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, le paiement d'une

allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés. Cette allocation est, pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage.

ze) assurer le paiement des coûts des initiatives de formation en vue de l'insertion sur le marché du travail des groupes à risque [11 et le paiement des projets destinés à la prévention du burn-out et à l'organisation du travail tournée vers l'avenir]11, qui sont financés sur base de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses;

zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1er janvier 2014.

Il est alimenté par une part des cotisations imposées par le présent arrêté-loi, ainsi qu'il est prévu à l'article 4, et par des subventions de l'État.

Lorsqu'il s'agit du paiement d'allocations aux chômeurs involontaires dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application du Titre II, chapitre II, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Office national de l'emploi paie pour le compte du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relatif à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, l'intervention de celui-ci dans le montant de ces allocations de chômage.

L'Office national de l'emploi est soumis au contrôle organisé par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il est administré

allocation de crise pour suspension de l'exécution du contrat de travail d'employés. Cette allocation est, pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution, considérée comme une allocation de chômage.

ze) assurer le paiement des coûts des initiatives de formation en vue de l'insertion sur le marché du travail des groupes à risque [11 et le paiement des projets destinés à la prévention du burn-out et à l'organisation du travail tournée vers l'avenir]11, qui sont financés sur base de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses;

zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1er janvier 2014.

zg) assurer le paiement des allocations octroyées pour congé d'aîdant, tel que visé à l'article 30bis, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il est alimenté par une part des cotisations imposées par le présent arrêté-loi, ainsi qu'il est prévu à l'article 4, et par des subventions de l'État.

Lorsqu'il s'agit du paiement d'allocations aux chômeurs involontaires dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application du Titre II, chapitre II, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Office national de l'emploi paie pour le compte du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relatif à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, l'intervention de celui-ci dans le montant de ces allocations de chômage.

L'Office national de l'emploi est soumis au contrôle organisé par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il est administré

conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

...

Pas d'autres changements

CHAPITRE 5 MODIFICATIONS DE LA LOI DE REDRESSEMENT DU 22 JANVIER 1985 CONTENANT DES DISPOSITIONS SOCIALES

Article 100ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 100ter. § 1er. Un travailleur reconnu comme aidant proche d'une personne, a droit à la suspension complète de son contrat de travail.

§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par aidant proche reconnu, la personne dont la qualité d'aidant est reconnue en vertu du chapitre 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de est fixée à un mois par personne nécessitant une aide visée au § 1er.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger la durée de cette période jusqu'à maximum 6 mois et à cette fin déterminer les autres conditions et modalités.

Le droit à une suspension complète est de maximum six mois durant la carrière professionnelle complète.

§ 4. Le travailleur qui désire exercer ce droit doit en aviser l'employeur par écrit. Cette notification doit être faite au moins sept jours avant la date à laquelle la suspension de son contrat de travail prend effet, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai.

Cette notification peut être faite par la remise d'un document à l'employeur, ce dernier signant un double à titre d'accusé de réception

conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

...

Pas d'autres changements

CHAPITRE 5 MODIFICATIONS DE LA LOI DE REDRESSEMENT DU 22 JANVIER 1985 CONTENANT DES DISPOSITIONS SOCIALES

Article 100ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 100ter. § 1er. Un travailleur reconnu comme aidant proche d'une personne **nécessitant une aide**, a droit à la suspension complète de son contrat de travail.

§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par aidant proche reconnu, la personne dont la qualité d'aidant est reconnue en vertu du chapitre 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche [...].

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de est fixée à un mois par personne nécessitant une aide visée au § 1er.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger la durée de cette période jusqu'à maximum 6 mois et à cette fin déterminer les autres conditions et modalités.

Le droit à une suspension complète est de maximum six mois durant la carrière professionnelle complète.

§ 4. Le travailleur qui désire exercer ce droit doit en aviser l'employeur par écrit. Cette notification doit être faite au moins sept jours avant la date à laquelle la suspension de son contrat de travail prend effet, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai.

Cette notification peut être faite par la remise d'un document à l'employeur, ce dernier signant un double à titre d'accusé de réception

ou au moyen d'une lettre recommandée laquelle est censée reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Dans ce document, le travailleur doit indiquer la période pendant laquelle il suspend l'exécution de son contrat de travail et joindre la preuve de la reconnaissance de sa qualité d'aïdant de la personne nécessitant une aide visée au § 1er.

§ 5. Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les autres conditions et modalités pour la reconnaissance et l'exercice de ce droit.

§ 6. Une allocation est accordée au travailleur qui suspend totalement l'exécution de son contrat de travail en vertu du présent article.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer le montant des allocations ainsi que les autres conditions et modalités d'octroi de ces allocations.

En l'absence de l'arrêté visé à l'alinéa précédent, les mêmes montants, conditions et règles d'octroi s'appliquent que celles pour les allocations en cas de suspension totale du contrat de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 101. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, 100bis et 100ter ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er, 102bis et 102ter, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou ;

ou au moyen d'une lettre recommandée laquelle est censée reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Dans ce document, le travailleur doit indiquer la période pendant laquelle il suspend l'exécution de son contrat de travail et joindre la preuve de la reconnaissance de sa qualité d'aïdant de la personne nécessitant une aide visée au § 1er.

§ 5. Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les autres conditions et modalités pour la reconnaissance et l'exercice de ce droit.

§ 6. Une allocation est accordée au travailleur qui suspend totalement l'exécution de son contrat de travail en vertu du présent article.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer le montant des allocations ainsi que les autres conditions et modalités d'octroi de ces allocations.

En l'absence de l'arrêté visé à l'alinéa précédent, les mêmes montants, conditions et règles d'octroi s'appliquent que celles pour les allocations en cas de suspension totale du contrat de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 101. § 1er. *Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites dans le cadre de la présente section, à l'exception de la sous-section 3bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette suspension ou réduction des prestations de travail.*

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou,**

- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière ;

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, (aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats- délégués du personnel) ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Article 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, 100ter et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail. Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations de travail n'a pas débuté, l'interdiction prend fin un mois après la date de début demandée.

L'employeur doit prouver l'existence des motifs visés à l'alinéa 1er. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 2. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du paragraphe 1er, alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

§ 3. Pour l'application de cet article, est assimilé à un licenciement pendant la période de protection, tel que visé au paragraphe 1er, alinéas 1er et 2, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.

Article 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 102ter. § 1^{er}. Un travailleur qui est l'aïdant reconnu d'une personne nécessitant de l'aide a le droit de réduire ses prestations de travail à temps plein de 1/5 ou de moitié, dans les conditions prévues à l'article 100ter, §§ 2 à 5.

Pour l'application de cet article, il convient de tenir compte du principe selon lequel la période d'un mois de suspension prévue à l'article 100ter, § 3, est équivalente à deux mois de réduction des prestations de travail.

Pour l'application de cet article, on doit tenir compte du principe selon lequel la période maximale de suspension de six mois prévue à l'article 100ter, § 3, alinéa 3, est égale à douze mois de réduction des prestations de travail.

§ 2. Le Roi peut prévoir sous quelles conditions les travailleurs à temps partiel reconnus comme aidant proche d'une personne nécessitant de l'aide ont droit à une réduction des prestations de travail d'1/5 ou de la moitié du temps de travail normal d'un emploi à temps plein.

§ 3. Pendant l'exercice du droit à une réduction des prestations de travail visée au § 1^{er}, le travailleur est occupé dans un régime de travail à temps partiel constaté conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats d travail.

Sans préjudice de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur peut, dans le cadre d'une réduction des prestations de travail visée au § 1^{er}, en accord avec son employeur, choisir de répartir la réduction de ses prestations de travail sur une période convenue. Cette répartition est possible dans la mesure où la moyenne des prestations de travail réduites correspond à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'une occupation à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution.

§ 4. Une allocation est accordée au travailleur qui réduit ses prestations à temps d'1 /5 ou de la moitié en application de cet article.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer le montant des allocations ainsi que les autres conditions et modalités d'octroi de ces allocations.

Art. 102ter. § 1^{er}. Un travailleur qui est l'aïdant reconnu d'une personne nécessitant de l'aide a le droit de réduire ses prestations de travail à temps plein de 1/5 ou de moitié, dans les conditions prévues à l'article 100ter, §§ 2 à 5.

Pour l'application de cet article, il convient de tenir compte du principe selon lequel la période d'un mois de suspension prévue à l'article 100ter, § 3, **alinéa 1^{er}**, est équivalente à deux mois de réduction des prestations de travail.

Pour l'application de cet article, on doit tenir compte du principe selon lequel la période maximale de suspension de six mois prévue à l'article 100ter, § 3, alinéa 3, est égale à douze mois de réduction des prestations de travail.

§ 2. Le Roi peut prévoir sous quelles conditions les travailleurs à temps partiel reconnus comme aidant proche d'une personne nécessitant de l'aide ont droit à une réduction des prestations de travail d'1/5 ou de la moitié du temps de travail normal d'un emploi à temps plein.

§ 3. Pendant l'exercice du droit à une réduction des prestations de travail visée au § 1^{er}, le travailleur est occupé dans un régime de travail à temps partiel constaté conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats d travail.

Sans préjudice de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur peut, dans le cadre d'une réduction des prestations de travail visée au § 1^{er}, en accord avec son employeur, choisir de répartir la réduction de ses prestations de travail **au cours de la période** convenue. Cette répartition est possible dans la mesure où la moyenne des prestations de travail réduites correspond à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'une occupation à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution.

§ 4. Une allocation est accordée au travailleur qui réduit ses prestations à temps d'1 /5 ou de la moitié en application de cet article.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer le montant des allocations ainsi que les autres conditions et modalités d'octroi de ces allocations.

En l'absence de l'arrêté visé à l'alinéa précédent, les mêmes montants, conditions et règles d'octroi s'appliquent que celles pour les allocations en cas réduction des prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 105. § 1^{er}. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer les cas, les conditions et les modalités d'octroi du droit à l'interruption de la carrière professionnelle et du droit à la réduction des prestations de travail, visés aux sous-sections 2 et 3.

Le droit à la réduction des prestations de travail visé à l'alinéa 1er ne peut s'exercer qu'à concurrence d'1/5 ou d'1/2 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein. Dans le cadre du congé parental ce droit peut également être exercé à concurrence d'1/10 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein. Durant l'exercice de ce droit à la réduction des prestations de travail, visé à l'alinéa 1er, le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel constaté conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'arrêté visé à l'alinéa 1er peut prévoir que l'exercice du droit au congé parental à concurrence d'1/10 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein doit être soumis pour accord de l'employeur.

L'arrêté royal visé à l'alinéa 1er peut en outre prévoir que :

1° le droit au congé parental correspondant à la moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein peut être divisé en mois, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ;

2° le droit à une interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental ou pour l'assistance ou l'octroi de

En l'absence de l'arrêté visé à l'alinéa précédent, les mêmes montants, conditions et règles d'octroi s'appliquent que celles pour les allocations en cas réduction des prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 105. § 1^{er}. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer les cas, les conditions et les modalités d'octroi du droit à l'interruption de la carrière professionnelle et du droit à la réduction des prestations de travail, visés aux sous-sections 2 et 3.

Le droit à la réduction des prestations de travail visé à l'alinéa 1er ne peut s'exercer qu'à concurrence d'1/5 ou d'1/2 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein. Dans le cadre du congé parental ce droit peut également être exercé à concurrence d'1/10 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein. Durant l'exercice de ce droit à la réduction des prestations de travail, visé à l'alinéa 1er, le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel constaté conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'arrêté visé à l'alinéa 1er peut prévoir que l'exercice du droit au congé parental à concurrence d'1/10 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein doit être soumis pour accord de l'employeur.

L'arrêté royal visé à l'alinéa 1er peut en outre prévoir que :

1° le droit au congé parental correspondant à la moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein peut être divisé en mois, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ;

2° le droit à une interruption de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental ou pour l'assistance ou l'octroi de

soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade peut être divisé en semaines, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§ 1/1. Sans préjudice de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans le cadre d'une réduction des prestations de travail en raison d'un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou d'un congé parental, le travailleur peut choisir de répartir, en accord avec son employeur, la réduction de ses prestations de travail au cours de la période convenue. Cette répartition est possible dans la mesure où la moyenne de la réduction des prestations de travail correspond à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution et dans la mesure où la période convenue compte au moins un mois ou un multiple de celui-ci.

§ 2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par cette section.

§ 3. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un congé parental pris en exécution de la présente section, on entend par " rémunération en cours " au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade peut être divisé en semaines, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

1/1. Sans préjudice de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans le cadre d'une réduction des prestations de travail en raison d'un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou d'un congé parental, le travailleur peut choisir de répartir, en accord avec son employeur, la réduction de ses prestations de travail au cours de la période convenue. Cette répartition est possible dans la mesure où la moyenne de la réduction des prestations de travail correspond à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution [...].

§ 2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par cette section.

Le paragraphe 3 es abrogé.

Article 105/1 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 105/1. Les périodes antérieures d'occupation que le travailleur a effectuées en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre du congé parental en application de cette section.

CHAPITRE 7

MODIFICATIONS RELATIVES AU CODE PÉNAL SOCIAL

CHAPITRE 7

MODIFICATIONS RELATIVES AU CODE PÉNAL SOCIAL

MODIFICATIONS À L'INTITULÉ DE LA SECTION 2 DU LIVRE 2, CHAPITRE 2 DU CODE PÉNAL SOCIAL

Livre 2. Les infractions et leur répression en particulier

Chapitre 2. Les infractions en matière de temps de travail

Section 2. Le repos de maternité et de paternité, l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil, l'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, la fourniture de renseignements inexacts en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière

Article 147 du Code pénal social

Art. 147. Le repos de maternité et de paternité

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

1° a fait ou laissé travailler une travailleuse durant le repos de maternité obligatoire ;

2° n'a pas accordé à la travailleuse qui en fait la demande le congé de maternité facultatif auquel elle peut prétendre ;

3° n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de paternité qui lui est reconnu, en tant que père, parce que la mère est hospitalisée ou décédée.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

MODIFICATIONS À L'INTITULÉ DE LA SECTION 2 DU LIVRE 2, CHAPITRE 2 DU CODE PÉNAL SOCIAL

Livre 2. Les infractions et leur répression en particulier

Chapitre 2. Les infractions en matière de temps de travail

Section 2. ***Le repos de maternité et le congé de maternité converti, le congé de naissance, l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil, le congé d'aidant, l'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière, la fourniture de renseignements inexacts en matière de crédit-temps et d'interruption de carrière***

Article 147 du Code pénal social

Art. 147. Le repos de maternité et le congé de maternité converti

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

1° a fait ou laissé travailler une travailleuse durant le repos de maternité obligatoire ;

2° n'a pas accordé à la travailleuse qui en fait la demande le congé de maternité facultatif auquel elle peut prétendre ;

3° ***n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée.***

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Article 147/1 du Code pénal social

Art. 147/1. Le congé de naissance
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

1° n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit ;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Article 148/1 du Code pénal social

Art. 148/1. Le congé d'aidant

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

1° n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre de la famille qui nécessite de soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave ;

2° n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé d'aidant prévues par la loi précitée du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Article 149 du Code pénal social

Art. 149. L'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'accorde pas au travailleur le droit à la suspension ou à la réduction des prestations de travail en contravention à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aux arrêtés royaux pris en exécution de la loi précitée, ainsi qu'aux conventions collectives de travail d'application en cette matière.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Article 149 du Code pénal social

Art. 149. L'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'accorde pas au travailleur le droit à la suspension ou à la réduction des prestations de travail **ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions** en contravention à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aux arrêtés royaux pris en exécution de la loi précitée, ainsi qu'aux conventions collectives de travail d'application en cette matière.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Wetsontwerp tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven

Basistekst

Tekst aangepast aan het wetsontwerp

HOOFDSTUK 2

WIJZIGINGEN VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART 1971

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 39. Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op 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. Wanneer de werkneemster bevalt van een levenloos kind, wordt de arbeidsonderbreking toegekend op voorwaarde dat de zwangerschap minimaal honderdtachtig dagen heeft geduurde te rekenen van de verwekking.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

HOOFDSTUK 2

WIJZIGINGEN VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART 1971

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 39. Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op 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. Wanneer de werkneemster bevalt van een levenloos kind, wordt de arbeidsonderbreking toegekend op voorwaarde dat de zwangerschap minimaal honderdtachtig dagen heeft geduurde te rekenen van de verwekking.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan de periodes bepalen die met periodes van arbeid kunnen worden gelijkgesteld met het oog op de verlenging van de arbeidsonderbreking. Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het derde en het vierde lid, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

- a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;
- b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij

Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan de periodes bepalen die met periodes van arbeid kunnen worden gelijkgesteld met het oog op de verlenging van de arbeidsonderbreking. Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het derde en het vierde lid, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

- a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;
- b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij

het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regels waaronder, in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een verlof voor de werknemer die de vader is of die voldoet aan de in artikel 30, § 2, eerste tot vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden. De Koning kan in geval van omzetting van het moederschapsverlof een andere werknemer gelijkstellen met de werknemer die de vader is.

Vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn werkgever in kennis stelt van de omzetting van het moederschapsverlof, mag hij niet door de werkgever worden ontslagen totdat een periode van een maand is verstrekken die ingaat op het einde van het verlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof.

De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

Indien de reden die wordt aangehaald ter staving van het ontslag, niet beantwoordt aan de voorschriften vermeld in het achtste lid of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onvermindert de vergoedingen, aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De Koning bepaalt de gevallen waarin de in het vorige lid bedoelde vergoeding niet verschuldigd is.

het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regels waaronder, in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een verlof voor de werknemer die **de vader of de meemoeder** is of die voldoet aan de in artikel 30, § 2, **eerste tot zevende lid**, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden. De Koning kan in geval van omzetting van het moederschapsverlof een andere werknemer gelijkstellen met de werknemer die **de vader of de meemoeder** is.

Vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn werkgever in kennis stelt van de omzetting van het moederschapsverlof, mag hij niet door de werkgever worden ontslagen totdat een periode van een maand is verstrekken die ingaat op het einde van het verlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verlof.

De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen. **Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van deze redenen.**

Indien de reden die wordt aangehaald ter staving van het ontslag, niet beantwoordt aan de voorschriften vermeld in het achtste lid of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onvermindert de vergoedingen, aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De Koning bepaalt de gevallen waarin de in het vorige lid bedoelde vergoeding niet verschuldigd is.

Voor de toepassing van het zevende tot en met het tiende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de

werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

Artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 40. 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 vorhanden 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, onvermindert de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 40. 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 vorhanden 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, onvermindert de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

Artikel 40/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 40/1. § 1. Wanneer de werkneemster wiens werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap of bevalling, haar arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de zwangerschap of bevalling.

Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de zwangerschap of de bevalling, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 2. Wanneer de werknemer die zijn werkgever in kennis heeft gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof als bedoeld in artikel 39, zesde lid, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of dienstbetrekking voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking niet vreemd is aan de opname van het omgezet moederschapsverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire

vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

HOOFDSTUK 3

WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30. § 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

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

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

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

HOOFDSTUK 3

WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30. § 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

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

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

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende vijftien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Het recht op tien dagen verlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt als volgt opgetrokken:

1° tot vijftien dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2021;

2° tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het eerste lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het derde lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor eenzelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op vijftien dagen geboorteeverlof, zoals bedoeld in het eerste lid, wordt opgetrokken tot twintig dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het eerste lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

De bepaling onder 1° wordt opgeheven.

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister. ***De voorwaarde onder 2° en 3° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos wordt geboren.***

Slechts één werknemer heeft het recht op ***geboorteeverlof***, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op ***geboorteeverlof*** openen door het derde lid respectievelijk [...] 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor eenzelfde ouder het recht op ***geboorteeverlof*** uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op verlof, dat wordt geopend door het derde lid, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 30ter. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels inzake de toekenning van verlof, bij voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in het derde lid.

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

Gedurende de volgende zeven dagen en de bijkomende dagen als bedoeld in het tweede lid, 1° en 2°, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

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

§ 4. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op vaderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het vaderschapsverlof.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen vorhanden zijn.

Het recht op **geboorteverlof**, dat wordt geopend door het derde lid, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 30ter. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels inzake de toekenning van **geboorteverlof**, bij voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in het derde lid.

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

Gedurende de volgende **twaalf dagen** en de bijkomende dagen als bedoeld in het tweede lid, [...] geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

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

§ 3/1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op geboorteverlof, zoals bedoeld in paragraaf 2, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.

§ 4. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op **geboorteverlof**, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik **van de kennisgeving aan de werkgever en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof en eindigt vijf maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling**, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het **geboorteverlof**.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen vorhanden zijn. **Op verzoek van de**

werknemer stelt de werkgever hem 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, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor drie maanden, onvermindert de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt evenwel niet samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het **brutoloon voor zes maanden**, onvermindert de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt evenwel niet samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het eerste lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

§ 5. Wanneer de werknemer wiens werkgever op de hoogte is van de geboorte van een kind voor wie de werknemer gerechtigd is op geboorteverlof als bedoeld in paragraaf 2, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de geboorte van het kind.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de geboorte van het kind.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de geboorte van het kind, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever

aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

Artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30bis. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegbliven met behoud van loon.

Artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30bis. § 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is door de Koning. **De aldus vastgestelde duur van de afwezigheid bedraagt minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar.**

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegbliven met behoud van loon.

§ 2. De werknemer heeft het recht om, in het kader van paragraaf 1, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;

2° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de

werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;

3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun;

4° zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt zijn werkgever hier vooraf van in kennis.

De werknemer bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze paragraaf wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in paragraaf 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof, als bedoeld in deze paragraaf, waarvoor de werknemer niet gerechtigd is op loon in het kader van paragraaf 1, het bedrag van deze uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, gedurende een periode die

ingaat op het ogenblik van de kennisgeving aan de werkgever, en uiterlijk op de dag van de opname van dit zorgverlof, en eindigt een maand na de opname ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het zorgverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het zevende lid, of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het zevende tot en met het negende lid wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

Artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30ter. § 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:

Artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30ter. § 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De Koning kan een vroegere datum van inwerkingtreding vastleggen voor het recht op de bijkomende weken als bedoeld in het tweede lid, 2° tot en met 5°.

Het tweede lid is enkel van toepassing op aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 3 vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking en voor zover het adoptieverlof ten vroegste aanvangt vanaf diezelfde datum van inwerkingtreding.

In geval van twee adoptieouders worden de bijkomende weken bedoeld in het tweede lid onderling tussen hen verdeeld, waarbij er, in voorkomend geval, rekening wordt gehouden met het recht op adoptieverlof van de andere adoptieouder bedoeld in artikel 18bis, § 2, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen. De Koning kan bepalen op welke wijze de werknemer hiervan het bewijs levert.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag [4 of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag].

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

§ 1/1. Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De Koning kan een vroegere datum van inwerkingtreding vastleggen voor het recht op de bijkomende weken als bedoeld in het tweede lid, 2° tot en met 5°.

Het tweede lid is enkel van toepassing op aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 3 vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking en voor zover het adoptieverlof ten vroegste aanvangt vanaf diezelfde datum van inwerkingtreding.

In geval van twee adoptieouders worden de bijkomende weken bedoeld in het tweede lid onderling tussen hen verdeeld, waarbij er, in voorkomend geval, rekening wordt gehouden met het recht op adoptieverlof van de andere adoptieouder bedoeld in artikel 18bis, § 2, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen. De Koning kan bepalen op welke wijze de werknemer hiervan het bewijs levert.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag [4 of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag].

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

§ 1/1. Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het

bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

Niettemin, in geval van een interlandelijke adoptie, kan het adoptieverlof al een aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen overeenkomstig artikel 361-3, 5° of artikel 361-5, 4° van het Burgerlijk Wetboek, teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin.

Met betrekking tot de interlandelijke adoptie kan de Koning bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regels er kan worden afgeweken van het aaneengesloten karakter van het adoptieverlof zoals bepaald bij § 1, eerste lid.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. Deze termijn kan in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het dupliaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te

bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

Niettemin, in geval van een interlandelijke adoptie, kan het adoptieverlof al een aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te vertrouwen overeenkomstig artikel 361-3, 5° of artikel 361-5, 4° van het Burgerlijk Wetboek, teneinde het kind op te halen in de Staat van herkomst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het gezin.

Met betrekking tot de interlandelijke adoptie kan de Koning bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regels er kan worden afgeweken van het aaneengesloten karakter van het adoptieverlof zoals bepaald bij § 1, eerste lid.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. Deze termijn kan in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het dupliaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te

maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor **zes maanden**, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

§ 5. Wanneer de werknemer die zijn werkgever overeenkomstig paragraaf 3, eerste en tweede lid, op de hoogte heeft gebracht van de opname van het adoptieverlof, zijn arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet hernieuwd ziet, wordt deze niet-hernieuwing geacht verband te houden met de opname van het adoptieverlof.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen voor de niet-hernieuwing. De werkgever dient te bewijzen dat de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst vreemd is aan de opname van het adoptieverlof.

Zo de ingeroepen reden tot staving van de niet-hernieuwing van de betrokken arbeidsovereenkomst niet vreemd is aan de opname van het adoptieverlof, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de gebruiker van een uitzendkracht beschouwd als de werkgever.

Artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 38. § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5° en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 39. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 37/2, 37/5, 37/6 en 37/11, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 38 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 38. § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, **30, § 2, 30bis, 30ter** en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 39. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 37/2, 37/5, 37/6 en 37/11, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.

§ 2. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van uitvoering van een aangepast of ander werk bedoeld in artikel 31/1, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn arbeidsprestaties, met akkoord van de werkgever, niet had aangepast.

§ 3. Onvermindert het bepaalde in §1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57. In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.

§ 2. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van uitvoering van een aangepast of ander werk bedoeld in artikel 31/1, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn arbeidsprestaties, met akkoord van de werkgever, niet had aangepast.

§ 2/1. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvooraarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

§ 3. Onvermindert het bepaalde in §1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57. In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de

werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 30, 30ter, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 138. De inbreuken op de bepalingen van de artikelen 30ter, 30quater en 30sexies van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de voormelde bepalingen en de uitvoeringsbesluiten ervan.

HOOFDSTUK 4

WIJZIGINGEN VAN DE BESLUITWET VAN 28 DECEMBER 1944 BETREFFENDE DE MAATSCHAPPELIJKE ZEKERHEID DER ARBEIDERS

Artikel 7, § 1 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 7. § 1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak:

a) de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren;

werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij **of krachtens** de artikelen 27, 30, **30ter, 30sexies**, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Artikel 138 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 138. De inbreuken op de bepalingen van **de artikelen 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater en 30sexies** van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de voormelde bepalingen en de uitvoeringsbesluiten ervan.

HOOFDSTUK 4

WIJZIGINGEN VAN DE BESLUITWET VAN 28 DECEMBER 1944 BETREFFENDE DE MAATSCHAPPELIJKE ZEKERHEID DER ARBEIDERS

Artikel 7, § 1 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 7. § 1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak:

a) de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren;

- b) de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren;
- c) de versnelde beroepsopleiding van de volwassenen te bevorderen en te organiseren, hetzij door met dit doel eigen centra op te richten, hetzij door het subsidiëren van centra die de rechtspersoonlijkheid bezitten en tot hetzelfde doel worden erkend;
- d) tegemoet te komen in het loon van de onvrijwillige werklozen van gevorderde leeftijd, mindervaliden of die om andere redenen als moeilijk te plaatsen worden beschouwd en die door zijn toedoen worden aangeworven;
- e) tegemoet te komen in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van het personeel dat door de werkgevers wordt in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of overschakeling van ondernemingen;
- f) tegemoet te komen in de kosten van nieuwe installatie der werkloze werknemers;
- g) tegemoet te komen in het loon van de werknemers, die door de overschakeling van hun onderneming zijn getroffen;
- h) de terugbetaling verzekeren van de lonen en de sociale bijdragen met betrekking tot het betaald educatief verlof, op grond van de verzamelstaten die door de werkgevers werden ingediend bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig artikel 120 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, na vaststelling door dit ministerie van de conformiteit van de vraag om terugbetaling met de wettelijke en reglementaire bepalingen.
- i) met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen, aan de onvrijwillige werklozen en aan hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren
- j) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders van een compensatievergoeding ter compensatie van de loonderving die voortvloeit uit de schommelingen van de wisselkoers tussen de
- b) de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren;
- c) de versnelde beroepsopleiding van de volwassenen te bevorderen en te organiseren, hetzij door met dit doel eigen centra op te richten, hetzij door het subsidiëren van centra die de rechtspersoonlijkheid bezitten en tot hetzelfde doel worden erkend;
- d) tegemoet te komen in het loon van de onvrijwillige werklozen van gevorderde leeftijd, mindervaliden of die om andere redenen als moeilijk te plaatsen worden beschouwd en die door zijn toedoen worden aangeworven;
- e) tegemoet te komen in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van het personeel dat door de werkgevers wordt in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of overschakeling van ondernemingen;
- f) tegemoet te komen in de kosten van nieuwe installatie der werkloze werknemers;
- g) tegemoet te komen in het loon van de werknemers, die door de overschakeling van hun onderneming zijn getroffen;
- h) de terugbetaling verzekeren van de lonen en de sociale bijdragen met betrekking tot het betaald educatief verlof, op grond van de verzamelstaten die door de werkgevers werden ingediend bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig artikel 120 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, na vaststelling door dit ministerie van de conformiteit van de vraag om terugbetaling met de wettelijke en reglementaire bepalingen.
- i) met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen, aan de onvrijwillige werklozen en aan hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren
- j) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders van een compensatievergoeding ter compensatie van de loonderving die voortvloeit uit de schommelingen van de wisselkoers tussen de

Belgische en de Franse munt die zich voordeden voor 1 april 1987

k) de uitbetaling verzekeren van de onderbrekingstoelage bedoeld in artikel 3, § 3bis, van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen, met behulp van de Divisie Begroting van de Generale Staf bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 december 1989 houdende organisatie van de Generale Staf.

l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden en modaliteiten bepalen volgens dewelke de uitbetaling van deze vergoedingen, aan werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités in zoverre voor deze werknemers geen werkgeversbijdrage betaald dienen te worden zoals voorzien in artikel 17, § 2, 1°, c) en 2°, c), van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, afhankelijk gemaakt wordt van de voorwaarde dat deze werkgever er zich voorafgaandelijk toe verbonden heeft in te staan, volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald door Hem, voor de financiering van de uit te betalen sommen.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het toepassingsgebied van het vorige lid verruimen tot bepaalde werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 en die werknemers tewerkstellen anders dan onder een arbeidsovereenkomst. De Koning kan bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaalde werkgevers geheel of gedeeltelijk onttrekken aan het toepassingsgebied van het vorige lid.

m) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van een uitkering voor bepaalde categorieën van werklozen die tewerkgesteld zijn in een inschakelingsproject met het oog op de

Belgische en de Franse munt die zich voordeden voor 1 april 1987

k) de uitbetaling verzekeren van de onderbrekingstoelage bedoeld in artikel 3, § 3bis, van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen, met behulp van de Divisie Begroting van de Generale Staf bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 december 1989 houdende organisatie van de Generale Staf.

l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de voorwaarden en modaliteiten bepalen volgens dewelke de uitbetaling van deze vergoedingen, aan werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités in zoverre voor deze werknemers geen werkgeversbijdrage betaald dienen te worden zoals voorzien in artikel 17, § 2, 1°, c) en 2°, c), van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, afhankelijk gemaakt wordt van de voorwaarde dat deze werkgever er zich voorafgaandelijk toe verbonden heeft in te staan, volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald door Hem, voor de financiering van de uit te betalen sommen.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het toepassingsgebied van het vorige lid verruimen tot bepaalde werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 en die werknemers tewerkstellen anders dan onder een arbeidsovereenkomst. De Koning kan bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaalde werkgevers geheel of gedeeltelijk onttrekken aan het toepassingsgebied van het vorige lid.

m) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van een uitkering voor bepaalde categorieën van werklozen die tewerkgesteld zijn in een inschakelingsproject met het oog op de

bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

n) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de Belgische grensarbeiders van een vergoeding ter compensatie van het inkomstenverlies dat zij lijden ten gevolge van het feit dat zij hun belastingen in België en hun sociale zekerheidsbijdragen in het werkland betalen. De voorwaarden voor de toekenning van deze vergoedingen, het bedrag van de vergoedingen en de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsmaatregelen worden vastgelegd door een in Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit.

o) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van jeugdvakantieuitkeringen voor de jeugdvakantiedagen bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971.

p) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van de werkervattingstoeslag voor bepaalde categorieën van werklozen die het werk hervatten, hierbij inbegrepen de werklozen die een beroepsactiviteit als zelfstandige starten om aan de werkloosheid te ontsnappen, met het oog op de bevordering van hun herintegratie op de arbeidsmarkt.

Deze toeslag wordt voor de toepassing van de fiscale wetgeving beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt. De periode die gedekt is door deze werkervattingstoeslag, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald.

q) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i) de betaling verzekeren van een vergoeding ter gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies dat een onthaalouder

bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

n) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de Belgische grensarbeiders van een vergoeding ter compensatie van het inkomstenverlies dat zij lijden ten gevolge van het feit dat zij hun belastingen in België en hun sociale zekerheidsbijdragen in het werkland betalen. De voorwaarden voor de toekenning van deze vergoedingen, het bedrag van de vergoedingen en de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsmaatregelen worden vastgelegd door een in Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit.

o) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van jeugdvakantieuitkeringen voor de jeugdvakantiedagen bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971.

p) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van de werkervattingstoeslag voor bepaalde categorieën van werklozen die het werk hervatten, hierbij inbegrepen de werklozen die een beroepsactiviteit als zelfstandige starten om aan de werkloosheid te ontsnappen, met het oog op de bevordering van hun herintegratie op de arbeidsmarkt.

Deze toeslag wordt voor de toepassing van de fiscale wetgeving beschouwd als een werkloosheidsuitkering. Zij wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering behoudens indien de Koning daarvan afwijkt. De periode die gedekt is door deze werkervattingstoeslag, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald.

q) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i) de betaling verzekeren van een vergoeding ter gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies dat een onthaalouder

door omstandigheden buiten zijn of haar wil lijdt ingevolge de tijdelijke afwezigheid van kinderen die hij of zij normaal opvangt.

r) de financiering verzekeren van de startbaanovereenkomsten die deel uitmaken van de globale projecten in de openbare sector bedoeld in artikel 43 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

s) de betaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, van de kostprijs van de outplacementbegeleidingen georganiseerd via de tussenkomst van instellingen ingesteld of erkend door de gewestelijke instellingen ingesteld door de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en door de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, en die bevoegd zijn voor deze materie, voor de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding bepaald bij artikels 13 en 14 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsraad van de werknemers.

t) de terugbetaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, van de kostprijs van de outplacementbegeleiding die werkelijk gedragen werd door de werkgever in herstructurerings, voor die werknemers die binnen een bepaalde periode na hun ontslag bij de werkgever in herstructurerings door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw op duurzame wijze in dienst zijn genomen bij een nieuwe werkgever.

u) vanaf 1 juli 2004 de financiering verzekeren van de begeleiding van jongeren in het kader van een inschakelingparcours, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten betreffende het inschakelingsparcours van werkzoekenden naar de startbaanovereenkomst, en van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

door omstandigheden buiten zijn of haar wil lijdt ingevolge de tijdelijke afwezigheid van kinderen die hij of zij normaal opvangt.

r) de financiering verzekeren van de startbaanovereenkomsten die deel uitmaken van de globale projecten in de openbare sector bedoeld in artikel 43 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

s) de betaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, van de kostprijs van de outplacementbegeleidingen georganiseerd via de tussenkomst van instellingen ingesteld of erkend door de gewestelijke instellingen ingesteld door de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en door de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, en die bevoegd zijn voor deze materie, voor de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding bepaald bij artikels 13 en 14 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsraad van de werknemers.

t) de terugbetaling verzekeren, volgens de nadere regels en ten belope van het bedrag vastgesteld door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, van de kostprijs van de outplacementbegeleiding die werkelijk gedragen werd door de werkgever in herstructurerings, voor die werknemers die binnen een bepaalde periode na hun ontslag bij de werkgever in herstructurerings door toedoen van een tewerkstellingscel opnieuw op duurzame wijze in dienst zijn genomen bij een nieuwe werkgever.

u) vanaf 1 juli 2004 de financiering verzekeren van de begeleiding van jongeren in het kader van een inschakelingparcours, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 31 augustus 2001 tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten betreffende het inschakelingsparcours van werkzoekenden naar de startbaanovereenkomst, en van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, zoals bedoeld in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.

v) de betaling verzekeren van de bedragen voor cofinanciering voorzien bij artikel 8 van het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie, waarmee ingestemd werd bij de wet van 26 juni 2001 en bij de daaropvolgende samenwerkingsakkoorden;

w) de betaling verzekeren van de start- en stagebonussen, bedoeld in artikel 58 van de wet 23 december 2005 van betreffende het generatiepact.

x) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van seniorvakantie-uitkeringen voor de seniorvakantiedagen bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van december 2005.

y) met behulp van de instellingen opgericht krachtens littera i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van een begeleidingsuitkering voor bepaalde categorieën van jongeren die niet gerechtigd zijn op uitkeringen toegekend krachtens littera i), doch ingeschreven zijn als werkzoekende en een opleiding of een begeleiding volgen met het oog op de integratie op de arbeidsmarkt.

Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering. De Koning bepaalt evenwel voor welke bepalingen van de uitvoeringsbesluiten deze uitkering niet beschouwd wordt als een werkloosheidsuitkering, inzonderheid om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht bij de vaststelling van de toelaatbaarheidsvooraanden tot het recht op uitkeringen in toepassing van littera i), en om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht als werkloosheidsduur. De periode die gedekt is door een begeleidingsuitkering, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald.

v) de betaling verzekeren van de bedragen voor cofinanciering voorzien bij artikel 8 van het samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie, waarmee ingestemd werd bij de wet van 26 juni 2001 en bij de daaropvolgende samenwerkingsakkoorden;

w) de betaling verzekeren van de start- en stagebonussen, bedoeld in artikel 58 van de wet 23 december 2005 van betreffende het generatiepact.

x) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van seniorvakantie-uitkeringen voor de seniorvakantiedagen bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, ingevoegd bij de wet van december 2005.

y) met behulp van de instellingen opgericht krachtens littera i), onder de voorwaarden en de modaliteiten die door de Koning worden vastgesteld, ten laste van de werkloosheidsverzekering, de uitbetaling verzekeren van een begeleidingsuitkering voor bepaalde categorieën van jongeren die niet gerechtigd zijn op uitkeringen toegekend krachtens littera i), doch ingeschreven zijn als werkzoekende en een opleiding of een begeleiding volgen met het oog op de integratie op de arbeidsmarkt.

Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering. De Koning bepaalt evenwel voor welke bepalingen van de uitvoeringsbesluiten deze uitkering niet beschouwd wordt als een werkloosheidsuitkering, inzonderheid om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht bij de vaststelling van de toelaatbaarheidsvooraanden tot het recht op uitkeringen in toepassing van littera i), en om te voorkomen dat de begeleidingsuitkering in rekening wordt gebracht als werkloosheidsduur. De periode die gedekt is door een begeleidingsuitkering, wordt voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen en voor de berekening van het rustpensioen niet beschouwd als een periode waarvoor een werkloosheidsuitkering werd betaald.

z) de terugbetaling verzekeren aan de werkgever of aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers van het bedrag bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

za) de terugbetaling verzekeren van het terugbetaalbaar deel van de opleidingskosten zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk II van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen.

zb) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend met het oog op het verstrekken van pleegzorgen bedoeld bij Titel VI, Hoofdstuk II, van de programmawet van 27 april 2007.

zc) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de toekenning en de uitbetaling verzekeren van een tijdelijke premie aan bepaalde categorieën van oudere werknemers die op eigen verzoek met inkomensverlies bij dezelfde werkgever overstappen naar lichter werk. Deze premies worden verrekend vanuit het bedrag dat jaarlijks overeenkomstig artikel 25, 1°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt toegewezen aan het Ervaringsfonds bedoeld in artikel 24 van dezelfde wet.

zd). Met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering;

ze) de uitbetaling verzekeren van de kosten van opleidingsinitiatieven met het oog op de inschakeling op de arbeidsmarkt van de risicogroepen en van de projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, die gefinancierd worden op basis van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;

z) de terugbetaling verzekeren aan de werkgever of aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers van het bedrag bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

za) de terugbetaling verzekeren van het terugbetaalbaar deel van de opleidingskosten zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk II van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen.

zb) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend met het oog op het verstrekken van pleegzorgen bedoeld bij Titel VI, Hoofdstuk II, van de programmawet van 27 april 2007.

zc) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de toekenning en de uitbetaling verzekeren van een tijdelijke premie aan bepaalde categorieën van oudere werknemers die op eigen verzoek met inkomensverlies bij dezelfde werkgever overstappen naar lichter werk. Deze premies worden verrekend vanuit het bedrag dat jaarlijks overeenkomstig artikel 25, 1°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt toegewezen aan het Ervaringsfonds bedoeld in artikel 24 van dezelfde wet.

zd). Met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een crisisuitkering wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Deze uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel en zijn uitvoeringsbesluiten beschouwd als een werkloosheidsuitkering;

ze) de uitbetaling verzekeren van de kosten van opleidingsinitiatieven met het oog op de inschakeling op de arbeidsmarkt van de risicogroepen en van de projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, die gefinancierd worden op basis van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen;

zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.

zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.

zg) de uitbetaling verzekeren van de uitkeringen toegekend wegens zorgverlof als bedoeld in artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hij wordt gestijfd door een gedeelte van de bij deze besluitwet opgelegde bijdragen, zoals in artikel 4 wordt bepaald, en door rijkstoelagen.

Wanneer het de uitbetaling van uitkeringen betreft aan de onvrijwillig werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is met toepassing van Titel II, hoofdstuk II, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening voor rekening van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de tussenkomst uit in het bedrag van deze werkloosheidssuitkeringen voor rekening van dit Fonds.

De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening is onderworpen aan de controle die is geregeld bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De Rijksdienst wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

De inrichting en de werking van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening wordt door de Koning geregeld.

...

(Voor het overige geen wijzigingen)

Hij wordt gestijfd door een gedeelte van de bij deze besluitwet opgelegde bijdragen, zoals in artikel 4 wordt bepaald, en door rijkstoelagen.

Wanneer het de uitbetaling van uitkeringen betreft aan de onvrijwillig werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is met toepassing van Titel II, hoofdstuk II, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening voor rekening van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de tussenkomst uit in het bedrag van deze werkloosheidssuitkeringen voor rekening van dit Fonds.

De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening is onderworpen aan de controle die is geregeld bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De Rijksdienst wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

De inrichting en de werking van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening wordt door de Koning geregeld.

...

(Voor het overige geen wijzigingen)

HOOFDSTUK 5**WIJZIGINGEN VAN DE HERSTELWET VAN
22 JANUARI 1985 HOUDENDE SOCIALE
BEPALINGEN****Artikel 100ter van de herstelwet van 22
januari 1985 houdende sociale
bepalingen**

Art. 100ter. § 1. Een werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon, heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder erkend mantelzorger verstaan, de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in § 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de duur van deze periode verlengen tot maximum zes maanden en hiervoor de nadere voorwaarden en regels vastleggen.

Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

§ 4. De werknemer die van het recht gebruik wenst te maken, dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan de werkgever. Deze kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen vóór de ingangsdatum van de schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, tenzij de partijen schriftelijk een andere termijn overeenkomen.

Deze kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst of bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

In dit geschrift dient de werknemer de periode te vermelden waarin hij de uitvoering van zijn

HOOFDSTUK 5**WIJZIGINGEN VAN DE HERSTELWET VAN
22 JANUARI 1985 HOUDENDE SOCIALE
BEPALINGEN****Artikel 100ter van de herstelwet van 22
januari 1985 houdende sociale
bepalingen**

Art. 100ter. § 1. Een werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon, heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder erkend mantelzorger verstaan, de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger [...].

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in § 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de duur van deze periode verlengen tot maximum zes maanden en hiervoor de nadere voorwaarden en regels vastleggen.

Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

§ 4. De werknemer die van het recht gebruik wenst te maken, dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan de werkgever. Deze kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen vóór de ingangsdatum van de schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, tenzij de partijen schriftelijk een andere termijn overeenkomen.

Deze kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst of bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

In dit geschrift dient de werknemer de periode te vermelden waarin hij de uitvoering van zijn

arbeidsovereenkomst schorst en hij dient er het bewijs bij te voegen van de erkenning van zijn hoedanigheid van mantelzorger van de in § 1 bedoelde zorgbehoevende persoon.

§ 5. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere voorwaarden en regelen voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.

§ 6. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorst in toepassing van dit artikel.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering bepalen.

Bij gebrek aan besluit bedoeld in het voorgaande lid, worden dezelfde bedragen, voorwaarden en regelen tot toekenning toegepast zoals voor de uitkeringen in geval van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of familielid dat lijdt aan een zware ziekte in toepassing van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 101 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 101. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van de artikelen 100, eerste lid, 100bis en 100ter of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1, 102bis en 102ter, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of,

arbeidsovereenkomst schorst en hij dient er het bewijs bij te voegen van de erkenning van zijn hoedanigheid van mantelzorger van de in § 1 bedoelde zorgbehoevende persoon.

§ 5. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere voorwaarden en regelen voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.

§ 6. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorst in toepassing van dit artikel.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering bepalen.

Bij gebrek aan besluit bedoeld in het voorgaande lid, worden dezelfde bedragen, voorwaarden en regelen tot toekenning toegepast zoals voor de uitkeringen in geval van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of familielid dat lijdt aan een zware ziekte in toepassing van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 101 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 101. § 1. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of de arbeidsprestaties worden verminderd in het kader van deze afdeling, uitgezonderd onderafdeling 3bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of,**

- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100bis en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan inroepen;

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100 en 100bis bedoelde schorsing of de in de artikelen 102 en 102bis bedoelde vermindering.

Als voldoende reden wordt beschouwd het ontslag dat gegeven is om het conventioneel brugpensioen te bekomen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald door artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of de vergoeding

- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100bis, 100ter en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan inroepen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties. Wanneer de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen, eindigt dit verbod een maand na de aangevraagde begindatum.

De werkgever dient te bewijzen dat de redenen zoals bedoeld in het eerste lid voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 2. Zo de ingeroepten reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in paragraaf 1, eerste lid, of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in paragraaf 1, tweede en derde lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt

die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Artikel 105 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 105. § 1. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking. In het kader van ouderschapsverlof kan dit recht eveneens ten belope van 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking worden uitgeoefend. Tijdens de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, wordt de werknemer tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het in het eerste lid bedoelde besluit kan bepalen dat de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof ten belope van 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking voor akkoord moet worden voorgelegd aan de werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde koninklijk besluit kan verder bepalen dat:

1° het recht op ouderschapsverlof ten belope van de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer kan worden opgesplitst in maanden;

2° het recht op een onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van ouderschapsverlof of voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in overeenstemming tussen de werkgever en werknemer kan worden opgesplitst in weken.

eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.

Artikel 105 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 105. § 1. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking. In het kader van ouderschapsverlof kan dit recht eveneens ten belope van 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking worden uitgeoefend. Tijdens de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, wordt de werknemer tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het in het eerste lid bedoelde besluit kan bepalen dat de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof ten belope van 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking voor akkoord moet worden voorgelegd aan de werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde koninklijk besluit kan verder bepalen dat:

1° het recht op ouderschapsverlof ten belope van de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer kan worden opgesplitst in maanden;

2° het recht op een onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van ouderschapsverlof of voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid in overeenstemming tussen de werkgever en werknemer kan worden opgesplitst in weken.

§ 1/1. Onverminderd artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de werknemer, in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties wegens verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof, in overeenstemming met zijn werkgever, ervoor kiezen om de vermindering van zijn arbeidsprestaties te spreiden over de overeengekomen periode. Deze spreiding is mogelijk voor zover het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de door de wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking en voor zover de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt.

§ 2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de socialezekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.

§ 3. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een periode van vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof genomen in toepassing van deze afdeling, wordt onder "lopend loon" in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had vermindert.

§ 1/1. Onverminderd artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan de werknemer, in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties wegens verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof, in overeenstemming met zijn werkgever, ervoor kiezen om de vermindering van zijn arbeidsprestaties te spreiden over de overeengekomen periode. Deze spreiding is mogelijk voor zover het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de door de wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking [...].

§ 2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de socialezekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.

Paragraaf 3 wordt opgeheven.

Artikel 105/1 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 105/1. Voor de berekening van de anciénniteitsvoorraarde in het kader van een ouderschapsverlof in toepassing van deze afdeling worden de periodes die de werknemer voorheen als uitzendkracht heeft gewerkt bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker mee in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK 7

**WIJZIGINGEN MET BETREKKING TOT
HET SOCIAAL STRAFWETBOEK
WIJZIGINGEN AAN HET OPSCHRIFT VAN
AFDELING 2 VAN BOEK 2, HOOFDSTUK 2,
VAN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK**

Boek 2. De inbreuken en hun bestraffing in het bijzonder

Hoofdstuk 2. De inbreuken met betrekking tot de arbeidstijd

Afdeling 2. Moederschaps- en vaderschapsrust, afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking

Artikel 147 van het Sociaal Strafwetboek**Art. 147. Moederschaps- en vaderschapsrust**

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° een werkneemster werk heeft doen of laten verrichten tijdens de verplichte moederschapsrust;

2° de werkneemster die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het facultatief moederschapsverlof waarop zij recht heeft, niet heeft toegekend;

3° de werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het vaderschapsverlof waarop hij als vader recht heeft omdat de moeder in het ziekenhuis is opgenomen of overleden, niet heeft toegekend.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

HOOFDSTUK 7

**WIJZIGINGEN MET BETREKKING TOT
HET SOCIAAL STRAFWETBOEK
WIJZIGINGEN AAN HET OPSCHRIFT VAN
AFDELING 2 VAN BOEK 2, HOOFDSTUK 2,
VAN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK**

Boek 2. De inbreuken en hun bestraffing in het bijzonder

Hoofdstuk 2. De inbreuken met betrekking tot de arbeidstijd

Afdeling 2. **Moederschapsverlof en omgezet moederschapsverlof, afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, zorgverlof, verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking, verstrekking van onjuiste gegevens inzake het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking**

Artikel 147 van het Sociaal Strafwetboek**Art. 147. Moederschapsrust en omgezet moederschapsverlof**

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° een werkneemster werk heeft doen of laten verrichten tijdens de verplichte moederschapsrust;

2° de werkneemster die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het facultatief moederschapsverlof waarop zij recht heeft, niet heeft toegekend;

3° **de werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, het omgezet moederschapsverlof waarop hij recht heeft omdat de moeder in het ziekenhuis is opgenomen of overleden, niet heeft toegekend.**

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Artikel 147/1 van het Sociaal Strafwetboek

Art. 147/1. Het geboorteverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het geboorteverlof niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in vooroemde wet van 3 juli 1978 bedoelde geboorteverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek

Art. 148/1. Het zorgverlof

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

1° het verlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun niet toegekend heeft aan de werknemer die er recht op heeft;

2° de duur of de voorwaarden van het in vooroemde wet van 3 juli 1978 bedoelde zorgverlof niet in acht heeft genomen.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Artikel 149 van het Sociaal Strafwetboek

Art. 149. Verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber

Artikel 149 van het Sociaal Strafwetboek

Art. 149. Verhindering van het recht op tijdskrediet en loopbaanonderbreking
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber

die, in strijd met de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, met de koninklijke besluiten die ter uitvoering van de voornoemde wet zijn genomen, alsmede met de terzake geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, de werknemer het recht op loopbaanonderbreking of het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties ontzegt.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

die, in strijd met de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, met de koninklijke besluiten die ter uitvoering van de voornoemde wet zijn genomen, alsmede met de terzake geldende collectieve arbeidsovereenkomsten, de werknemer het recht op loopbaanonderbreking of het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties ontzegt **of de duur of de voorwaarden niet in acht heeft genomen.**

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.



Avis n° 2021/14 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) relatif à la directive 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 rendu en séance plénière du 17/05/2021.

Avis rendu à la demande de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Ministre du Travail par sa lettre du 08/03/2021.

1. AVIS DESTINÉ

- Pour suite utile à Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Ministre du Travail
- Pour suite utile, à Monsieur Frank Vandenbroucke, Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique
- Pour information à Madame Karine Lalieux, Ministre chargée des Personnes handicapées
- Pour information à Unia
- Pour information au Mécanisme de Coordination de l'UNCRPD
- Pour information au Médiateur fédéral

2. OBJET

La [directive 2019/1158](#) votée par le Parlement Européen vise à renforcer l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

3. ANALYSE

Une présentation de la directive a été faite par une représentante du SPF Emploi à certains membres et experts du CSNPH. Lors de cette présentation, les points suivants ont été mis en évidence :

- La directive a pour objectif de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail. Elle veut faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. Elle développe et modernise le cadre législatif existant. Elle met notamment l'accent sur le droit des pères et sur les allocations. Elle met également l'accent sur la possibilité d'instaurer des formules souples de travail.
- Elle prévoit des exigences minimales, en matière de droits individuels, ainsi que des mesures de protection :
 - congé parental
 - congé de paternité (congé de naissance)
 - congé d'aidant
 - congé pour des raisons impérieuses
 - droit de demander des formules souples de travail
- Elle s'applique aux travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail tel que défini dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. Pour la Belgique, elle est donc applicable :
 - aux travailleurs du secteur privé liés par un contrat de travail
 - aux travailleurs du secteur public liés par un contrat de travail
 - au personnel statutaire du secteur public

La demande d'avis au CSNPH se réfère particulièrement à l'article 5.8 de la directive, qui dispose :

*Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, **des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.***

Le considérant 37 prévoit :

Indépendamment de l'exigence d'apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès au congé parental et les modalités précises de celui-ci aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, les États membres sont encouragés à apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès à l'exercice du droit au congé de paternité et les modalités précises de celui-ci, au congé d'aidant et aux formules souples de travail à des besoins spécifiques, tels que ceux des parents isolés, des parents adoptifs, des parents handicapés et des parents d'enfants handicapés ou souffrant d'une maladie de longue durée, ainsi que des parents qui se trouvent dans des circonstances particulières telles que des naissances multiples ou prématurées.

En ce qui concerne le congé parental

L'article 5 prévoit :

- un droit au congé de 4 mois/travailleur (dont 2 non-transférable)
- en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci ;
- à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à 8 ans ;
- la possibilité de demander la prise du congé en recourant à une solution flexible ;
- le refus de l'employeur doit être justifié par écrit.

Les possibilités d'adaptation laissées aux États membres sont les suivantes :

- la limite d'âge de l'enfant ;
- le délai pour introduire la demande ;
- le fait de subordonner le congé à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté de maximum 1 an ;
- le report du congé, justifié par écrit, pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur.

La directive prévoit que le travailleur a droit à une allocation ou une rémunération pendant 2 mois.

En Belgique, chaque travailleur a droit à un congé parental de 4 mois par enfant (non-transférable) en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour s'occuper de celui-ci. Les modalités sont les suivantes :

- soit 4 mois de suspension (possibilité de fractionner par mois) ;
- soit 8 mois de réduction à mi-temps des prestations à temps-plein (en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre) ;
- soit 20 mois à 1/5 de réduction des prestations à temps plein (en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre) ;
- soit 40 mois à 1/10 de réduction des prestations à temps plein moyennant l'accord de l'employeur (en périodes de 10 mois ou un multiple de ce chiffre).

Le passage d'une modalité vers une autre est possible.

La limite d'âge de l'enfant est fixée à 12 ans. Par dérogation, il est fixé à 21 ans :

- lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale (sic) de 66% ;
- lorsque l'enfant est atteint d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales ;
- ou qu'au moins 9 points soient reconnus à l'enfant dans l'ensemble des trois piliers de cette échelle médico-sociale.

Le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande. L'employeur ne doit actuellement pas justifier son refus.

Le travailleur a droit aux allocations à charge de l'ONEM pendant 4 mois (pour les naissances à partir du 8/3/2012). L'allocation est forfaitaire. Par

exemple, le montant brut en cas de suspension pour un travailleur à temps plein) est fixé à 851,59€/mois. Lorsque le travailleur est isolé, il est de 1400,01€/mois.

En ce qui concerne le congé d'aidant

La directive prévoit qu'il est possible d'accorder un congé de 5 jours ouvrables par an

- pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre ;
- pour les ascendants et descendants jusqu'au premier degré, le conjoint ou le partenaire civil et les membres du ménage du travailleur.

Les possibilités d'adaptation laissées aux États membres sont les suivantes :

- accorder le congé sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement ;
- déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions ;
- le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées.

En Belgique, il y a plusieurs types de « congé d'aidant » :

- le congé pour soins palliatifs – actuellement 2X 1 mois ;
- le congé d'aidant proche – actuellement 1 mois ; un arrêté royal annoncé prévoirait 6 mois par personne aidée ;
- le congé pour assistance médicale :
 - pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille qui souffre d'une maladie grave ;
 - 12 mois de suspension ou 24 mois de réduction des prestations d'1/2 ou d'1/5 temps par patient ;
 - pour le travailleur isolé, la période maximale est doublée, en cas de maladie grave de son enfant âgé de 16 ans au plus ;
 - durée de l'interruption complète : par période de minimum 1 mois et maximum 3 mois ; (les périodes d'interruption complète obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 12 mois maximum) ;
 - règles spécifiques pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave ;
 - la période de suspension minimale peut être réduite, moyennant l'accord de l'employeur, jusqu'à soit une semaine, soit deux semaines, soit trois semaines.

La directive prévoit par ailleurs que des formules souples de travail peuvent être instaurées, dans le but de s'occuper des membres de sa famille.

- Les formules souples de travail consistent en la possibilité d'aménager le régime de travail des travailleurs, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.
- Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Le refus ou le report doit être justifié par l'employeur.
- Les formules souples de travail peuvent être accordées aux travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants.

Les options d'adaptations laissées aux États membres sont les suivantes :

- la durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable ;
- le délai de réponse de l'employeur ;
- la possibilité subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois (*Member States may make the right to request flexible working arrangements subject to a period of work qualification or to a length of service qualification, which shall not exceed six months*).

En Belgique, les formules souples de travail existent déjà dans le cadre du droit au congé parental :

- droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental (maximum 6 mois) ;
- règles relatives à la demande du travailleur et la réponse de l'employeur.

Des mesures de protection doivent également être prévues :

- la préservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition ;
- la garantie de retour au même poste ou à un poste équivalent + le droit à toute amélioration des conditions de travail ;
- la protection contre le licenciement et les mesures préparatoires à un tel licenciement ;
- une interdiction de la discrimination ;
- des sanctions efficaces.

4. AVIS

Le CSNPH estime que cette directive ouvre de larges perspectives aux Etats membres et espère que les travailleurs belges pourront en tirer profit. Le CSNPH demande qu'à l'occasion de cette transposition, la Belgique concrétise la reconnaissance de l'investissement des parents d'enfants en situation de handicap et des aidants proches de personnes en situation de handicap ou malades. Le CSNPH rappelle que l'aide apportée à un enfant ou à un proche ne relève pas toujours d'un choix mais s'impose à

l'entourage car les biens et les services de soins et d'accompagnement ne sont ni suffisants ni adaptés par rapport aux besoins des personnes et des familles. Le handicap ou la maladie ne s'arrête pas avec la majorité d'un enfant. Le CSNPH insiste donc aussi pour que le gouvernement renforce les dispositifs d'accompagnement aux personnes et familles dans tous les domaines de la vie (soins, transports, emploi, etc.) Voir [note de position aidants proches](#).

En ce qui concerne le congé d'aidant :

L'article 6.2 de la directive prévoit que les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, **ou par événement**. Le CSNPH estime que l'Etat belge devrait prévoir dans sa législation relative au congé d'aidant proche la possibilité de demander ce congé par événement. En effet, l'aidant n'a pas toujours besoin d'une longue période pour apporter des soins à la personne aidée. Par exemple, il peut être nécessaire de pouvoir accompagner la personne aidée à une séance de chimiothérapie. Un ou deux jours de congé sont alors nécessaires, mais cet accompagnement doit être répété régulièrement.

Le CSNPH s'interroge également sur la portée de l'article 100 ter de [la loi de redressement](#). Celui-ci mentionne notamment :

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de travail est fixée à un mois par personne nécessitant une aide visée au § 1er.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger la durée de cette période jusqu'à maximum 6 mois et à cette fin déterminer les autres conditions et modalités.

Actuellement, cette disposition est interprétée de la manière suivante par l'[ONEM](#) :

Le droit à la suspension complète est de maximum six mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle ou de maximum 12 mois dans le cadre d'une interruption à mi-temps ou d'une interruption d'1/5.

Un travailleur ne peut, en vertu de la réglementation actuelle, prendre qu'un mois de congé pour aidants proches à temps plein (ou 2 mois à mi-temps ou à 1/5) par personne aidée.

En d'autres termes, il peut, au total, prendre 6 mois à temps plein de congé pour aidants proches mais pour 6 personnes aidées différentes.

En général, les aidants proches n'aident pas 6 personnes. C'est souvent une ou deux personnes qui sont aidées par travailleur. Le CSNPH n'a pas connaissance de cas d'aidants proches qui aideraient 6 personnes simultanément ou successivement. De plus, le CSNPH estime que ce n'est pas l'esprit que les parlementaires voulaient insuffler à ce dispositif. Il serait

donc hautement souhaitable que soit, la loi soit clarifiée, soit, qu'un arrêté soit pris afin de prolonger la durée de la période d'un mois jusqu'à 6 mois.

De manière générale :

Le CSNPH estime que le montant de l'allocation accordée pour une interruption de carrière est trop faible (851,59 euros par mois pour une interruption à temps complet) pour répondre au considérant 37 de la directive. Les parents seuls, les parents adoptifs seuls, les aidants proches seuls, les parents en situation de handicap ou les parents d'enfants en situation de handicap ont généralement des revenus faibles. Les personnes qui n'ont pas ou peu d'épargne ne peuvent non plus demander un congé d'aidant proche ou un congé pour assistance médicale. Pour les salaires bas et moyens, un paiement du salaire complet est une condition d'utilisation de la mesure. Sans cette condition, la mesure ne sera effectivement accessible qu'aux personnes en couple ou aux personnes seules disposant d'un salaire très élevé.

Le CSNPH demande que les mesures qui seront prévues soient souples sur le plan de leur application (charge administrative, rapportage de la preuve, demande ne devant pas être nécessairement limitée à la gravité de l'état de santé ou à l'exigence de rétablissement de l'état de santé, également dans le temps du congé, etc.). Le CSNPH estime qu'il serait utile de créer « un pot » par aidant de 5 jours de congés par événement faisant partie de la fonction d'aidant (au sens large, par exemple un traitement médical hebdomadaire nécessitant un accompagnement de 2 heures) et par an. Ces congés (ou absence de quelques heures) seraient indépendants du congé médical d'aidant. Il devrait être possible d'y avoir accès très facilement, sur base de la seule reconnaissance d'aidant proche au sens de l'arrêté royal du 16 juin 2020 portant exécution de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche. En d'autres termes, il ne devrait pas être nécessaire de justifier auprès de l'employeur la raison pour laquelle l'absence est demandée.

Le CSNPH rappelle que de nombreuses personnes, parents ou aidants, ne sont pas liés par un contrat de travail et n'accèdent donc pas à ces congés rémunérés. Ces personnes et ces familles ont également besoin d'accompagnement.

Le CSNPH souligne aussi les conclusions dégagées à l'occasion du [dernier colloque de l'ASBL Aidants Proches](#) (octobre 2020) parmi lesquelles l'épuisement des familles et la nécessité de réinventer certains de nos services sociaux. Et pour citer l'asbl (page 57) : *Concrètement, allons-nous vivre, d'ici quelques temps, un retour à la « normale » (à comprendre comme « le temps d'avant ») ou à la « norme » (c'est-à-dire « ce qui nous dirige, dans l'optique du bien commun ») ?*

Le CSNPH a été informé du fait qu'une évaluation de la loi « aidants proches » a lieu en ce moment. Il souhaite être impliqué dans l'évaluation.

Pour le CSNPH,



Gisèle Marlière
Présidente



Advies nr. 2021/14 van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) betreffende de richtlijn 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 uitgebracht in plenaire zitting op 17/05/2021.

Advies uitgebracht op verzoek van de heer Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk, door middel van zijn brief van 08/03/2021.

1. ADVIES BESTEMD

- Voor opvolging aan de heer Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk
- Voor opvolging aan de heer Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid
- Ter informatie aan mevrouw Karine Lalieux, Minister belast met Personen met een handicap
- Ter informatie aan Unia
- Ter informatie aan het UNCRPD-coördinatiemechanisme
- Ter informatie aan de federale ombudsman

2. ONDERWERP

De [richtlijn 2019/1158](#) gestemd door het Europees Parlement heeft tot doel de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te versterken wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.

3. ANALYSE

Een vertegenwoordigster van de FOD Werkgelegenheid heeft de richtlijn voorgesteld aan sommige leden en deskundigen van de NHRPH. Tijdens deze presentatie werd de aandacht gevestigd op de volgende punten:

- De richtlijn heeft tot doel te komen tot gelijkheid tussen mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. Ze wil het voor werknemers die ouders of mantelzorgers zijn mogelijk maken om werk en gezinsleven beter te combineren. De richtlijn moderniseert het bestaande wetgevingskader en werkt het verder uit. In de richtlijn ligt de klemtouw namelijk op de rechten van vaders en het recht op uitkeringen. De nadruk wordt ook gelegd op de mogelijkheid om flexibele werkregelingen in te voeren.
- De richtlijn bepaalt minimumvoorschriften met betrekking tot individuele rechten, evenals beschermingsmaatregelen:
 - ouderschapsverlof
 - vaderschapsverlof (geboorteverlof)
 - zorgverlof
 - verlof om dwingende reden
 - het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen
- De richtlijn is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking, zoals vastgelegd in iedere lidstaat, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Voor België is ze dus van toepassing op:
 - werknemers van de privésector met een arbeidsovereenkomst
 - werknemers van de overheidssector met een arbeidsovereenkomst
 - statutair personeel van de overheidssector

In het verzoek om advies aan de NHRPH wordt in het bijzonder verwezen naar artikel 5.8 van de richtlijn, dat het volgende bepaalt:

*De lidstaten beoordelen of de voorwaarden voor en de nadere regelingen voor de toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, **ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.***

Overweging 37 bepaalt het volgende:

Niettegenstaande de verplichting om te beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere probleemsituaties, worden de lidstaten aangemoedigd om te beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van het recht op vaderschapsverlof, zorgverlof en flexibele werkregelingen moeten worden aangepast aan bijzondere behoeften, zoals die van alleenstaande ouders, adoptieouders, ouders met een handicap, ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekten, of ouders in bijzondere omstandigheden, zoals die in verband met meerlingen- en vroeggeboortes.

Wat betreft het ouderschapsverlof

Artikel 5 bepaalt het volgende:

- een recht op verlof van 4 maanden/werknemer (waarvan 2 niet-overdraagbaar)
- wegens de geboorte of de adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;
- op te nemen voordat het kind een bepaalde leeftijd bereikt, tot maximaal de leeftijd van 8 jaar;
- de mogelijkheid om het verlof op flexibele wijze te nemen;
- de weigering van de werkgever moet schriftelijk worden gemotiveerd.

De lidstaten hebben de volgende mogelijkheden tot aanpassing:

- de leeftijdsgrafs van het kind;
- de termijn voor het indienen van het verzoek;
- de mogelijkheid om het verlof afhankelijk te maken van een werk- of anciënniteitsperiode van maximum 1 jaar;
- het uitstellen van het verlof, schriftelijk gemotiveerd, gedurende een redelijke termijn omdat de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van de werkgever ernstig zou verstören.

De richtlijn bepaalt dat de werknemer recht heeft op een uitkering of een bezoldiging gedurende 2 maanden.

In België heeft iedere werknemer recht op 4 maanden ouderschapsverlof per kind (niet-overdraagbaar) wegens de geboorte of de adoptie van een kind, om voor het kind te zorgen. De modaliteiten zijn als volgt:

- of 4 maanden onderbreking (mogelijkheid om per maand op te splitsen);
- of 8 maanden halftijdse vermindering van de voltijdse prestaties (in periodes van 2 maanden of een veelvoud daarvan);
- of 20 maanden met 1/5^e vermindering van de voltijdse prestaties (in periodes van 5 maanden of een veelvoud daarvan);
- of 40 maanden met 1/10^e vermindering van de voltijdse prestaties mits akkoord van de werkgever (in periodes van 10 maanden of een veelvoud daarvan).

Overstappen van de ene vorm van ouderschapsverlof naar een andere is mogelijk.

De leeftijdsgrafs van het kind is vastgesteld op 12 jaar. Bij wijze van afwijking is deze vastgesteld op 21 jaar:

- wanneer het kind een fysieke of mentale handicap van 66% heeft;
- wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag;
- of dat minstens 9 punten worden toegekend aan het kind in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal.

De werknemer moet in de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden door een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever verbonden zijn. De werkgever hoeft zijn weigering momenteel niet te motiveren.

De werknemer heeft recht op uitkeringen van de RVA gedurende 4 maanden (voor geboorten vanaf 8/3/2012). De uitkering is een forfaitair bedrag. Het brutobedrag in geval van schorsing voor een voltijdse werknemer is bijvoorbeeld vastgesteld op € 851,59/maand. Wanneer de werknemer alleenstaand is, bedraagt het € 1400,01/maand.

Wat betreft het zorgverlof

De richtlijn voorziet in de mogelijkheid om 5 werkdagen verlof per jaar toe te kennen

- om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoeft heeft aan aanzienlijke zorg of steun;
- voor de bloedverwanten in de opgaande lijn en afstammelingen tot de eerste graad, de echtgenoot of de geregistreerde partner en de leden van hetzelfde huishouden als de werknemer.

De lidstaten hebben de volgende mogelijkheden tot aanpassing:

- het verlof toekennen aan de hand van een andere referentieperiode; dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, of per gebeurtenis;
- nadere regels vaststellen betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden;
- voor uitoefening van dat recht kan een passende onderbouwing als voorwaarde worden gesteld.

In België zijn er verschillende soorten "zorgverlof":

- het palliatief verlof – momenteel 2X 1 maand;
- het verlof voor mantelzorg – thans 1 maand; een aangekondigd koninklijk besluit zou voorzien in 6 maanden per geholpen persoon;
- het verlof voor medische bijstand:
 - om bijstand te verlenen of verzorging toe te kennen aan een lid van hetzelfde huishouden of een familielid, dat lijdt aan een zware ziekte;
 - 12 maanden onderbreking of 24 maanden verminderde prestaties met 1/2 of met 1/5 per patiënt;
 - Voor de alleenwonende werknemer wordt de maximale periode verdubbeld, in geval van zware ziekte van zijn kind van maximum 16 jaar;
 - duur van de volledige onderbreking: per periode van minimum 1 maand en maximum 3 maanden; (de periodes van volledige onderbreking bekomen in het kader van de medische bijstand kunnen al dan niet opeenvolgend worden verlengd tot maximum 12 maanden);
 - specifieke regels voor de bijstand of verzorging van een minderjarig kind tijdens of net na de hospitalisatie van het kind omwille van een zware ziekte;

- de periode van minimale onderbreking kan worden ingekort, mits akkoord van de werkgever, tot hetzij een week, hetzij twee weken, hetzij drie weken.

De richtlijn bepaalt overigens dat flexibele werkregelingen kunnen worden ingevoerd, met het oog op het verstrekken van zorg aan de gezinsleden.

- Flexibele werkregelingen bestaan in de mogelijkheid om de werkpatronen van de werknemers aan te passen, ook door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van de werkuren.
- De werkgevers onderzoeken de verzoeken om flexibele werkregelingen en beantwoorden ze binnen een redelijke termijn, rekening houdend met hun eigen behoeften en die van de werknemers. De weigering of het uitstel moet door de werkgever worden gemotiveerd.
- De flexibele werkregelingen kunnen worden toegekend aan de werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers.

De lidstaten hebben de volgende mogelijkheden tot aanpassing:

- de duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen;
- de antwoordtermijn van de werkgever;
- de mogelijkheid om het recht om verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk te stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste 6 maanden(*Member States may make the right to request flexible working arrangements subject to a period of work qualification or to a length of service qualification, which shall not exceed six months*).
- .

In België bestaan de flexibele werkregelingen reeds in het kader van het recht op ouderschapsverlof:

- recht om een aangepaste werktijdregeling of aangepaste werkuren te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof (maximum 6 maanden);
- regels over het verzoek van de werknemer en het antwoord van de werkgever.

Er moeten ook beschermende maatregelen worden voorzien:

- behoud van de verworven rechten en de rechten in wording;
- garantie van terugkeer in dezelfde of een gelijkwaardige functie + het recht op elke verbetering van de arbeidsvooraarden;
- bescherming tegen ontslag en maatregelen ter voorbereiding van een dergelijk ontslag;
- verbod op discriminatie;
- doeltreffende sancties.

4. ADVIES

De NHRPH is van mening dat deze richtlijn de lidstaten ruime perspectieven biedt en hoopt dat de Belgisch werknemers hun voordeel ermee zullen kunnen doen. De NHRPH vraagt dat België bij de omzetting ervan inspanningen van de ouders van kinderen met een handicap en van de mantelzorgers van personen met een handicap of zieke personen concreet erkent. De NHRPH herinnert eraan dat de zorg voor een kind of een naaste niet altijd een keuze is, maar aan de familie en vrienden wordt opgedrongen door de feiten, omdat de goederen en diensten op het vlak van zorg en begeleiding niet toereikend zijn en niet zijn aangepast aan de behoeften van de personen en de gezinnen. Bovendien houdt de handicap of de ziekte niet op wanneer een kind meerderjarig wordt. De NHRPH dringt er dus ook op aan dat de regering de steunregelingen voor personen en gezinnen op alle gebieden van het leven (zorg, vervoer, werkgelegenheid, enz.) versterkt. Zie [positienota mantelzorg](#).

Wat betreft het zorgverlof:

Artikel 6.2 van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten zorgverlof kunnen toekennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, **of per gebeurtenis**. De NHRPH is van mening dat de Belgische Staat in zijn wetgeving inzake verlof voor mantelzorg moet voorzien in de mogelijkheid om dit verlof per gebeurtenis aan te vragen. De mantelzorger heeft immers niet altijd een lange periode nodig om de zorgbehoevende persoon te verzorgen. Het kan bijvoorbeeld nodig zijn om de zorgbehoevende persoon te vergezellen naar een chemotherapiesessie. Een of twee vrije dagen zijn dan noodzakelijk, maar deze begeleiding moet regelmatig worden herhaald.

De NHRPH stelt zich ook vragen bij de draagwijdte van artikel 100 ter van [de herstelwet](#). Daarin staat met name het volgende:

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in § 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de duur van deze periode verlengen tot maximum zes maanden en hiervoor de nadere voorwaarden en regels vastleggen.

Momenteel wordt deze bepaling als volgt door de [RVA](#) geïnterpreteerd:

Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan of maximum 12 maanden in geval van opname in een halftijdse of 1/5 onderbreking.

Een werknemer kan volgens de huidige reglementering slechts 1 maand voltijds verlof voor mantelzorg (of 2 maanden halftijds of 1/5) nemen per zorgbehoevende persoon.

Met andere woorden, hij kan in totaliteit wel 6 maanden voltijds verlof voor mantelzorg nemen, maar dan voor 6 verschillende zorgbehoevende personen.

Over het algemeen staan mantelzorgers geen 6 personen bij. Vaak worden een of twee personen door de werknemer geholpen. De NHRPH heeft geen weet van gevallen van mantelzorgers die gelijktijdig of achtereenvolgens 6 personen zouden hebben verzorgd. Daarnaast is de NHRPH van mening dat dit niet de geest is die de parlementsleden in deze bepaling wilden leggen. Het zou dus zeer wenselijk zijn, dat hetzelfde de wet wordt verduidelijkt, hetzelfde een besluit wordt getroffen om de duur van de termijn van een maand te verlengen tot 6 maanden.

Over het algemeen:

De NHRPH is van mening dat het bedrag van de uitkering toegekend voor een loopbaanonderbreking te laag is (851,59 euro per maand voor een volledige onderbreking) om te voldoen aan overweging 37 van de richtlijn. Alleenstaande ouders, alleenstaande adoptieouders, alleenstaande mantelzorgers, ouders met een handicap of ouders van kinderen met een handicap hebben over het algemeen een laag inkomen. De personen die geen of weinig spaargeld hebben, kunnen ook geen verlof voor mantelzorg of verlof voor medische bijstand aanvragen. Voor personen met een laag of gemiddeld inkomen is een uitbetaling van het volledige loon een voorwaarde voor het gebruik van de maatregel. Zonder deze voorwaarde zal de maatregel enkel effectief beschikbaar zijn voor koppels of alleenstaanden met zeer hoge lonen.

De NHRPH vraagt dat de maatregelen waarin zal worden voorzien soepel worden toegepast (administratieve lasten, rapportage van bewijzen, aanvraag niet noodzakelijk beperken tot de ernst van de gezondheidstoestand of tot de eis van herstel van de gezondheidstoestand, spreiding van het verlof, enz.). De NHRPH is van mening dat het nuttig zou zijn een reserve van 5 verlofdagen per gebeurtenis dat deel uitmaakt van de mantelzorgactiviteit (in ruime zin, bijvoorbeeld een wekelijkse medische behandeling die 2 uur ondersteuning vereist) en per jaar. Dit verlof (of afwezigheid van enkele uren) zou los staan van het medisch zorgverlof. Het moet zeer gemakkelijk toegankelijk zijn, enkel op basis van de erkenning van mantelzorger in de zin van het koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger. Met andere woorden, het zou niet nodig moeten zijn om tegenover de werkgever de reden te rechtvaardigen waarom de afwezigheid wordt gevraagd.

De NHRPH herinnert eraan dat heel wat personen, ouders of mantelzorgers, niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst en dus geen toegang hebben tot dit betaald verlof. Deze personen en gezinnen hebben ook begeleiding nodig.

De NHRPH wijst ook met nadruk op de conclusies van het *laatste colloquium van de ASBL Aidants Proches* (oktober 2020) waaronder de uitputting van de gezinnen en de noodzaak om sommige van onze sociale diensten opnieuw uit te vinden. En om deze vzw te citeren (pagina 57): "Concreet beschouwd, gaan wij binnenkort een terugkeer naar het "normale" beleven

(op te vatten als "de tijd van vroeger") of naar de "norm" (dit wil zeggen "wat ons stuurt, in het perspectief van het algemeen welzijn")?

De NHRPH is in kennis gesteld van het feit dat de wet "mantelzorger" momenteel wordt geëvalueerd. De NHRPH wenst bij de evaluatie te worden betrokken.

Voor de NHRPH,



Gisèle Marlière
Voorzitster

**A V I S N° 2.264**
-----**Séance du mardi 21 décembre 2021**

Transposition de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

X X X

3.090

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° 2.264

Objet : Transposition de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

La directive 2019/1158 est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019. Les États membres ont jusqu'au 2 août 2022 pour la transposer dans leur ordre juridique national.

Afin d'en assurer la transposition, monsieur P.-Y. DERMAGNE, ministre du Travail et de l'Économie, a, par lettre du 11 juin 2021, soumis au Conseil pour avis les projets de textes légaux et réglementaires, ainsi que l'exposé des motifs, préparés par le SPF Emploi en vue de la transposition de la directive susmentionnée pour ce qui concerne le volet « Droit du travail » de la directive. Le ministre a par ailleurs rappelé sa demande par courrier du 8 décembre 2021.

Par courriel du 26 octobre 2021, madame S. SCHLITZ, secrétaire d'État à l'égalité des genres, a transmis au Conseil le projet de loi visant à transposer les dispositions de la directive pour ce qui concerne le volet « discrimination ». L'exposé des motifs établissant ce projet de texte a par ailleurs été communiqué au Conseil en date du 17 novembre 2021.

- 2 -

Le Conseil a également pris connaissance de l'analyse de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en date du 23 juillet 2020, concernant les suites à donner à l'arrêt de la Cour de cassation du 22 juin 2020 concernant le mode de calcul des indemnités de protection de licenciement.

Sur rapport de la Commission des relations individuelles du travail, le Conseil a émis, le 21 décembre 2021, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION - CONTEXTE ET RETROACTES

La directive 2019/1158 est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019. Les États membres ont jusqu'au 2 août 2022 pour la transposer dans leur ordre juridique national.

À cet effet, des discussions ont été menées depuis fin 2019 entre les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil et avec les administrations fédérales concernées afin de déterminer l'impact de la directive sur la réglementation nationale (législation et conventions collectives), ainsi que les voies de transposition possibles.

Pour ce qui concerne la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail, monsieur P.-Y. DERMAGNE, ministre du Travail et de l'Économie, a, par lettre du 11 juin 2021, soumis au Conseil pour avis des projets de textes légaux et réglementaires (avant-projet de loi et avant-projet d'arrêté royal transposant partiellement la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil), ainsi que l'exposé des motifs, préparés par le SPF Emploi en vue de la transposition de certaines parties de la directive susmentionnée. Le ministre a par ailleurs rappelé sa demande par courrier du 8 décembre 2021.

Avis n° 2.264

- 3 -

Par courriel du 26 octobre 2021, madame S. SCHLITZ, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, a pour sa part transmis au Conseil le projet de loi visant à transposer les dispositions de la directive pour ce qui concerne le volet « discrimination ». L'exposé des motifs étayant ce projet de texte a par ailleurs été communiqué au Conseil en date du 17 novembre 2021.

En outre, dans le cadre de ces projets de textes, certaines modifications normatives ont été apportées de manière connexe à la directive et n'y sont liées que de manière indirecte. Parmi elles, certaines visent à concrétiser des mesures annoncées dans l'accord de gouvernement 2020. D'autres dispositions visent quant à elles à mettre en conformité la réglementation nationale à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Enfin, certaines formulations ont pour vocation d'adapter la réglementation nationale aux nouvelles situations familiales.

Le Conseil a été informé de l'analyse que l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a transmise, en date du 23 juillet 2020, concernant les suites à donner à l'arrêt de la Cour de cassation du 22 juin 2020 sur le mode de calcul des indemnités de protection de licenciement et sur la base duquel l'Institut considérait qu'il conviendrait d'adapter, à l'instar des adaptations réglementaires déjà prévues pour le congé parental, la réglementation concernant le mode de calcul de l'indemnité de protection en cas de réductions des prestations de travail telles que le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans.

Le Conseil a pris connaissance de la réponse apportée à cette problématique dans les projets de textes de transposition de la directive, qui mettent en œuvre les suites à donner à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (arrêt Meerts du 22 octobre 2009 et arrêt Praxair du 8 mai 2019) dans le but de garantir un traitement égal aux situations juridiques couvertes par le champ d'application de la directive et aux situations similaires mais qui ne sont pas couvertes par elle.

II. **POSITION DU CONSEIL**

Le Conseil n'a pas été en mesure de dégager de position unanime sur un certain nombre d'aspects des avant-projets de textes légaux et réglementaires soumis pour avis. Les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs sont reprises dans la partie III du présent avis. Les positions unanimes sont reprises dans la partie II.

Avis n° 2.264

- 4 -

A. Considérations générales

Dans le cadre de l'examen de la transposition de la directive, le Conseil a pu bénéficier des éclaircissements des représentants des cellules stratégiques du ministre du Travail, monsieur P.-Y. DERMAGNE et de la secrétaire d'État à l'égalité des genres, madame SCHLITZ, ainsi que de la très précieuse disponibilité et expertise des représentants du SPF Emploi et de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, et tient à les en remercier.

Il a également pris connaissance de l'avis n° 2021/14 du 17 mai 2021 rendu par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) relatif à la directive 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, ainsi que de l'avis n° 154 du 8 décembre 2017 du Bureau du Conseil pour l'égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes relatif aux congés accessibles aux coparents en cas de déclaration d'un enfant mort-né. Il relève que ceux-ci ont été pris en compte dans la rédaction des projets de textes dont saisine. Le Conseil a par ailleurs pris connaissance de l'avis n° 153 du 8 septembre 2017, émanant de cette même instance, concernant la proposition de directive de la Commission Européenne du 26 avril 2017 concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et travailleurs-soignants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Le Conseil a examiné les projets de textes de transposition de la directive avec attention. Il souhaite d'emblée formuler les considérations générales suivantes:

1. Le Conseil salue les objectifs que poursuit la directive et y souscrit. Celle-ci a en effet pour but d'améliorer la participation des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi et rejoint à cet égard l'un des trois grands objectifs à l'horizon 2030, auxquels les États membres et les partenaires sociaux ont souscrit au Sommet social de Porto, et qui vise un taux d'emploi d'au moins 78% des personnes âgées entre 20 ans et 64 ans.

La directive a dans ce cadre plus particulièrement pour objet de renforcer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en encourageant une meilleure répartition des tâches familiales et des prises de congé entre hommes et femmes et de favoriser la participation des femmes au marché du travail.

Avis n° 2.264

- 5 -

La poursuite de ces objectifs doit cependant être appréhendée au regard d'un contexte plus large, tenant compte des besoins d'organisation de l'entreprise et des choix sociétaux.

Il est ainsi important de veiller à l'équilibre des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en dialogue étroit avec l'entreprise, en ce compris avec les collègues n'ayant pas de responsabilités familiales.

Par ailleurs, les solutions en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle résultent également, en amont ou en parallèle à l'entreprise, des choix personnels des travailleurs notamment en termes de formation, ou encore de l'existence d'infrastructures permettant l'accueil des enfants.

Même si ces objectifs poursuivis ne sont pas neufs au niveau de l'Union européenne, puisque les bases étaient déjà jetées dans la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et dans la directive 2010/18/UE portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux européens, la nouvelle directive renforce les mesures adoptées antérieurement au niveau européen et les complète en instaurant de nouveaux droits.

2. Le Conseil rappelle que la problématique des congés pour soin constitue traditionnellement un domaine de prédilection dans la concertation sociale, tant en matière consultative que conventionnelle.

De longue date, et déjà bien avant son [rapport n° 76 du 15 décembre 2009](#), le Conseil s'est attelé à chercher des solutions équilibrées, harmonisées et non discriminatoires par rapport à certaines évolutions sociétales et permettant de rencontrer certains besoins sociétaux, compte tenu notamment de l'apparition de nouvelles situations familiales. Ces solutions devaient également tenir compte de la diversité croissante des congés existants, ainsi que de leur indemnisation et de leurs effets budgétaires.

D'ailleurs dans le cadre plus global des régimes de congés, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil ont conclu plusieurs conventions collectives de travail, telles que la CCT n° 45 relative au congé pour raisons impérieuses, les CCT n°s 64 et n° 64 bis relatives au congé parental, et les CCT n°s 77, 77 bis et 103 relatives au crédit-temps.

Avis n° 2.264

- 6 -

3. Tout en s'inscrivant dans le cadre global de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et du cadre tracé au niveau européen par la présente directive, le Conseil tient à poursuivre dans cette voie en ancrant ses travaux à venir dans la perspective plus globale d'une nouvelle réforme des congés, comme il est prévu dans l'accord de gouvernement.

Tout en veillant à prendre en compte les besoins et défis sociétaux, le Conseil se propose d'orienter sa réflexion sur la modernisation des systèmes de congés sur la base de plusieurs lignes d'attention et objectifs. Les balises suivantes ont ainsi notamment été évoquées pour mener à bien cette modernisation : attention particulière à la maîtrise des systèmes de congé en termes d'impact sur l'organisation du travail (notamment dans les PME), transparence et simplicité, égalité des genres en vue de favoriser la participation des femmes sur le marché de l'emploi, amélioration des services d'accueil collectifs et responsabilisation budgétaire.

Dans la perspective de cette future évaluation globale, le Conseil tient d'emblée à signaler que les travaux dans le cadre du présent avis ont été menés de façon à ne pas anticiper sur les discussions ultérieures qu'il va mener en son sein. Ainsi, certaines questions qui font pourtant l'objet de la saisine ne seront pas abordées dans le cadre du présent avis. Cela est notamment le cas des aspects relatifs au niveau d'indemnisation des congés pour soin (article 8 de la directive).

4. Dans le cadre des futures discussions sur la réforme globale des congés que dans le présent exercice de transposition, une attention particulière sera portée à poursuivre les objectifs fixés dans la directive et notamment à tendre vers une prise effective des congés pour soin par l'ensemble des travailleurs concernés qui le souhaitent. Il ressort en effet de différentes statistiques que le taux de prise de congé pour soin est globalement réparti de manière inégale entre les hommes et les femmes, ces dernières faisant plus largement usage de ces congés que les hommes. Il veillera également, dans le cadre d'une gestion responsable de la sécurité sociale, aux responsabilisations budgétaires.
5. Enfin, le Conseil estime essentiel de mener ces travaux de transposition et de réforme dans une approche concertée intégrant les différents niveaux de décision (sectoriel et d'entreprise) afin de tenir compte, dans la mesure du possible, des besoins spécifiques de chacun, tout en assurant une cohérence dans l'ensemble des régimes de congés.

Avis n° 2.264

- 7 -

Compte tenu de ce qui précède, il invite les secteurs à examiner à leur niveau l'impact de la directive sur leurs instruments, notamment en matière d'égalité de traitement et de droits acquis ou en cours d'acquisition en matière d'emploi (article 10 de la directive).

B. Considérations spécifiques

Le Conseil se propose d'examiner les projets de textes dont saisine sur la base des thématiques traitées dans la directive, indépendamment du fait que les dispositions de ces projets de textes visent ou non directement à transposer la directive.

Le Conseil relève également que certaines dispositions des projets de textes ne portent pas sur ces thématiques mais sont néanmoins intégrées au projet de loi.

Certaines d'entre elles sont insérées en conséquence de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, pour garantir une protection juridique égale aux situations qui ne relèvent pas de la directive. Il s'agit notamment du calcul de l'indemnité de rupture en cas de réduction des prestations (arrêt Praxair du 8 mai 2019) et des mesures de protection contre le licenciement des femmes enceintes ou ayant accouché (arrêt Paquay du 11 octobre 2007).

L'avant-projet de loi prévoit également des adaptations de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et en particulier le volet relatif aux congés thématiques dont la plupart ne sont pas visés par la directive :

- Certaines de ces adaptations sont purement formelles (congé pour les aidants proches), d'autres, adaptent le libellé de la disposition à l'objectif voulu initialement par le législateur (flexibilisation des congés parental et pour assistance médicale). Il en est ainsi de l'article 15, 1^o de l'avant-projet de loi qui adapte le libellé de l'article 105, §1/1 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales. Le Conseil peut s'accorder sur ces adaptations.
- Enfin, certaines dispositions modifient la teneur quant au fond des dispositions actuelles pour les harmoniser aux mesures des congés prévus par la directive (protection contre le licenciement). Le Conseil n'a pas été en mesure de dégager de position unanime sur un certain nombre d'aspects. Les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs sont reprises dans la partie III.

Avis n° 2.264

- 8 -

Parallèlement à cela, ont également été soulevées des questions de mise en conformité de certaines dispositions relatives au congé de maternité converti en un congé pour le père lors du décès de la mère ou en cas d'hospitalisation.

Le Conseil relève plus précisément que le congé de maternité converti vise les situations dans lesquelles le congé de maternité est converti en congé en raison de l'hospitalisation ou du décès de la mère pour le travailleur qui est père ou rempli les conditions énoncées à l'article 30 § 2, 2^e à 5^e alinéa de la loi sur les contrats de travail.

Le Conseil constate cependant dans ce cadre que tant les dispositions de l'arrêté royal du 17 octobre 1994 que les dispositions de l'article 39, 6e alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'ont pas encore été complètement adaptées aux règles de filiation prévues dans le Code civil concernant l'établissement de la co-maternité et n'ont pas été complètement mises en concordance avec les autres dispositions des projets de textes (entre autres sur le plan du congé de naissance).

Le Conseil demande dès lors que les adaptations nécessaires soient réalisées afin de mieux aligner la terminologie et la structure de ces dispositions (et de celles qui y font référence) sur l'actuel contexte sociétal et juridique, et de veiller sur ce plan à une plus grande uniformisation avec les autres dispositions des projets de textes.

1. Possibilité de mise en œuvre par le biais d'une CCT pour le congé parental et les formules souples de travail

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, ne prévoit pas la possibilité pour les partenaires sociaux de transposer certains articles (et les dispositions y afférentes) de la directive par le biais d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le Conseil relève que tant le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui a intégré le protocole social, que la Directive 2019/1158 prévoient, quant à eux, cette possibilité.

Avis n° 2.264

- 9 -

Le Conseil demande dès lors d'insérer, dans le chapitre relatif aux formules souples de travail, une disposition prévoyant une possibilité de dérogation par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection générale des travailleurs prévue dans la directive soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 2 août 2022.

Le Conseil va également réfléchir à la possibilité d'actualiser la CCT n° 64, telle que modifiée par la CCT n° 64 bis, de la mettre en conformité avec la directive 2019/1158 et de la rendre mieux applicable dans la pratique en y intégrant certaines dispositions de l'arrêté royal du 29 octobre 1997. Il sera ainsi possible de faire de la CCT n° 64 l'instrument central.

2. Champ d'application large

Le Conseil relève que l'article 2 de la directive prévoit un champ d'application très large. La présente directive s'applique en effet à toutes les formes de relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de Justice.

Le Conseil prend à cet égard acte de ce que ce champ d'application large est lié à l'interprétation européenne très large de la notion de travailleur donnée par la Cour de Justice.

Ceci a pour conséquence que, dans l'ordre juridique national, la directive s'applique tant aux travailleurs du secteur privé qu'aux contractuels dans le secteur public. Celle-ci s'applique également aux fonctionnaires statutaires à tous les niveaux du secteur public. Cette dernière catégorie de travailleurs n'est cependant pas couverte par les projets de textes dont saisine.

Compte tenu du large champ d'application de la directive, le Conseil demande d'examiner là où des problèmes et entraves peuvent se situer tant sur le terrain qu'au niveau administratif et financier pour ce qui concerne les flexi-jobs.

Avis n° 2.264

- 10 -

3. Droits en matière d'emploi

L'article 10 de la directive prévoit des mesures relatives aux droits en matière d'emploi.

L'avant-projet de loi prévoit en son chapitre 6 (article 25 à 27) les mesures ancrant dans la législation le maintien des droits acquis et en cours d'acquisition en matière d'emploi jusqu'à la fin du congé de naissance, du congé parental, du congé d'aidant et du congé pour raisons impérieuses (article 26).

Le Conseil relève que cette mesure n'a pas pour effet d'assimiler cette période de congé à une période de travail effective, bien qu'il soit évidemment possible qu'une telle équivalence soit prévue dans d'autres législations.

L'avant-projet de loi prévoit également, pour ce qui concerne le congé de naissance, le congé parental et le congé d'aidant, le droit au retour dans une même fonction ou une fonction équivalente et le droit de profiter de toute amélioration des conditions de travail à laquelle les travailleurs auraient pu prétendre s'ils n'avaient pas pris le congé en question.

Le Conseil constate que le projet de loi prévoit également des mesures similaires pour ce qui concerne le congé d'adoption et le congé de maternité.

Par ailleurs, compte tenu du fait que la directive peut également avoir un impact sur les conventions conclues au niveau des secteurs, le Conseil invite ces derniers à examiner si les conventions collectives de travail conclues à leur niveau sont conformes au prescrit de la directive.

Les CCT du CNT et sectorielles doivent garantir que la prise de ces différents congés n'a aucun impact négatif à l'issue du congé du travailleur sur :

- le maintien de ses droits acquis ou en cours d'acquisition au début du congé ;

Avis n° 2.264

- 11 -

- le droit aux changements intervenus pendant son congé et découlant de la législation et des CCT ;
- le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables ;
- le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.

En ce qui concerne ce droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail, cela signifiera par exemple que, si une CCT sectorielle exclut actuellement la période du congé parental du calcul de l'ancienneté pour bénéficier de la prime de fin d'année, les partenaires sociaux sectoriels devront trouver une solution appropriée.

4. Considérations spécifiques relatives aux différents congés et régime autonome prévu par la directive

a. Congé de naissance

Le Conseil constate que l'article 5 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 4 de la directive, adapte l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- Le Conseil constate à cet égard que cette disposition était déjà en conformité avec l'article 4 de la directive concernant le congé de paternité, mais qu'il est prévu une adaptation purement technique de la terminologie, au moyen du remplacement des termes « congé de paternité » par les termes « congé de naissance ».
- Par ailleurs, cette disposition met à exécution l'avis n° 154 du 8 décembre 2017 du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes relatif aux congés accessibles aux coparents en cas de déclaration d'un enfant mort-né. Le Conseil en prend acte.
- Concernant la problématique des contrats atypiques, le Conseil renvoie à son avis n° 2.229 du 29 juin 2021. Pour cet aspect, comme pour d'autres points, il renvoie également à la partie III du présent avis.

Avis n° 2.264

- 12 -

b. Congé parental

Le Conseil constate que l'arrêté royal transposant partiellement 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, apporte des modifications, d'une part, à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle et, d'autre part, à l'arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs. Ces modifications transposent l'article 5 de la directive concernant le congé parental.

Le Conseil constate que l'article 6 de l'avant-projet d'arrêté royal permet une éventuelle double utilisation des dispositions de l'arrêté royal d'une part et des dispositions de la CCT n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental d'autre part.

Le Conseil s'engage, après l'émission du présent avis, à actualiser la CCT n° 64, telle que modifiée par la CCT n° 64 bis, à la mettre en conformité avec la directive 2019/1158 et à la rendre mieux applicable dans la pratique en y intégrant certaines dispositions de l'arrêté royal du 29 octobre 1997. Il sera ainsi possible de faire de la CCT n° 64 l'instrument central. Le Conseil s'engage à entamer les discussions sur la CCT après l'émission du présent avis.

Dans le cadre de cet exercice de réflexion, le Conseil tiendra compte du fait que le champ d'application de l'arrêté royal est potentiellement plus large que celui de la CCT n° 64. Si c'est effectivement le cas, il faudra élaborer un régime similaire pour les personnes ne relevant pas du champ d'application de la CCT.

Pour les positions spécifiques sur ce chapitre de l'avant-projet de loi et l'arrêté royal, le Conseil renvoie à la partie III du présent avis.

Avis n° 2.264

- 13 -

c. Formules souples de travail

Le Conseil constate tout d'abord que le chapitre 5 de l'avant-projet de loi ne prévoit pas la possibilité, pour les partenaires sociaux, de transposer l'article 9 de la directive au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le Conseil demande dès lors d'ajouter dans ce chapitre une disposition prévoyant la possibilité d'une dérogation par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection générale des travailleurs soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 2 août 2022. Le Conseil souligne qu'un certain nombre d'aspects pertinents des formules souples de travail sont déjà réglés dans des CCT conclues en son sein, comme la CCT n° 85 concernant le télétravail.

Dans le cadre de ces discussions sur les formules souples de travail, le Conseil prendra en considération la transposition de l'article 12 (protection contre le licenciement et charge de la preuve) et de l'article 13 (sanctions).

Le Conseil s'engage à entamer, après l'émission du présent avis, les discussions sur la transposition de la directive par voie conventionnelle en ce qui concerne les formules souples de travail.

Pour les positions spécifiques sur ce chapitre de l'avant-projet de loi, le Conseil renvoie à la partie III du présent avis.

5. Transposition des arrêts de la Cour de Justice

Le Conseil relève en outre, qu'en exécution de larrêt Paquay de la Cour européenne de Justice, que l'avant-projet de loi prévoit, pour tous les congés visés par la directive ainsi que pour les femmes enceintes ou accouchées, une même protection en cas d'un licenciement donné par l'employeur en dehors de la période de protection contre le licenciement mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises pendant cette période. Dans un tel cas, le licenciement en dehors de la période de protection est assimilé à un licenciement pendant cette période.

Avis n° 2.264

- 14 -

Le Conseil prend également acte de cette mesure et demande que des illustrations de mesures préparatoires soient insérées dans l'exposé des motifs de façon à en préciser la portée.

III. POSITION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS

A. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Introduction

Tout d'abord, les partenaires sociaux entendent conclure une convention collective de travail sur certains points de la directive qui n'ont pas encore été réglés dans l'ordre juridique belge. Sans préjudice de cette future CCT, les organisations d'employeurs proposent d'apporter plusieurs adaptations à l'avant-projet de loi, pour le cas où des dispositions légales supplétives devraient être prises dans ce contexte.

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent la transposition extrêmement poussée de la directive, alors qu'il leur avait initialement été assuré que l'impact de la directive serait limité, étant donné que la plupart des mesures ont déjà été reprises dans la législation belge. Les avant-projets de lois soumis par le ministre et la secrétaire d'Etat profitent de la transposition de la directive pour introduire des congés et des protections supplémentaires. Sur la question des congés en particulier, les organisations d'employeurs rappellent que l'accord de gouvernement Vivaldi comporte un point relatif à « la simplification, l'harmonisation et l'optimisation des différents systèmes de congés, en accordant une attention particulière aux motifs de congé liés aux soins et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale ». Force est de constater que nous assistons au contraire, depuis plusieurs années, à une inflation des initiatives parlementaires et gouvernementales qui engendrent davantage de complexité en la matière, rendant le système toujours moins compréhensible et lisible, tant pour les employeurs que pour les travailleurs d'ailleurs.

Ces règles supplémentaires, très détaillées, entraînent une insécurité juridique sur le terrain. Si absolument tout est réglementé, le dialogue social devient obsolète. Pour les employeurs, il devient également impossible de mener encore une politique, car ils sont à chaque fois confrontés au risque de se heurter aux règles.

Avis n° 2.264

- 15 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs plaident pour une transposition neutre et correcte de la directive, offrant la sécurité juridique aux employeurs et aux travailleurs, évitant la judiciarisation des relations de travail et reprenant, le cas échéant, le texte littéral de la directive. Toute adaptation du système des congés entraîne, au niveau de l'organisation du travail, des difficultés pour l'entreprise et pour les collègues de travail, auxquels la charge de travail incombe. Cela peut mettre les relations sur le lieu de travail sous pression et conduire à une polarisation, tant dans la relation entre l'employeur et le travailleur qu'entre les travailleurs eux-mêmes.

En vue de parvenir à une transposition correcte, la directive prévoit en son article 20, § 6 la « clause passerelle ». Les États membres peuvent tenir compte de ce qui existe au niveau national et qui va au-delà des normes minimales prévues par ladite directive, pour autant que les exigences minimales soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs. Cela signifie que, lors de la transposition de la directive, il faut également tenir compte des autres congés tels que le crédit-temps, qui offre aux travailleurs un large éventail de possibilités pour suspendre complètement ou partiellement le contrat de travail, et pour lequel une indemnité est payée par l'ONEM.

En d'autres termes, la Belgique va déjà plus loin, à divers égards, que le droit de l'Union européenne en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et les organisations d'employeurs estiment qu'il est légitime d'en tenir compte dans le cadre de la transposition de la nouvelle directive dans l'ordre juridique belge.

2. Champ d'application (article 2 de la directive)

a. Intérim

Les contrats de travail intérimaires répondent à des besoins spécifiques de flexibilité tant pour les entreprises que pour les travailleurs. À cet effet, ils sont déjà réglementés par des règles spécifiques, tant au niveau européen (directive 2008/104) qu'au niveau national. Il importe de conserver ces possibilités de flexibilité. L'avant-projet de loi pose à cet égard plusieurs problèmes d'application.

Tout d'abord, la directive 2019/1158 couvre les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail. Les situations se situant dans l'intervalle entre deux contrats de travail intérimaire ne doivent donc pas donner lieu à l'application des nouvelles dispositions.

Avis n° 2.264

- 16 -

Ensuite, l'employeur reste l'entreprise de travail intérimaire. Il n'est donc pas correct d'assimiler l'utilisateur à l'employeur, en dehors des obligations de l'utilisateur prévues à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987, l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 31 de la CCT 108.

Enfin, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas mettre en place des formules plus souples de travail ni être pénalisée lorsqu'un contrat intérimaire (par définition à durée déterminée) ne peut pas être reconduit à l'issue d'un congé, pour la simple raison que ces formules et ces contrats dépendent exclusivement du client utilisateur. En outre, des nouvelles présomptions légales mettraient en péril la liberté contractuelle ainsi que la réglementation stricte des motifs de recours au travail intérimaire.

b. Flexi-jobs

Les membres représentant les organisations d'employeurs se demandent quel sera l'impact (sur le plan financier et de l'organisation du travail) de l'application de la directive sur les flexi-jobs. Ils s'opposent à ce qu'elle ait un impact négatif pour un employeur dont le travailleur exerce également un flexi-job chez un autre employeur et pourrait, sur cette base, entrer en considération pour une allocation plus élevée.

c. Définition large de la notion de « membre de la famille » (articles 6 et 17 de l'avant-projet de loi adaptant la législation sur le travail)

L'avant-projet de loi utilise une définition large de la notion de « membre de la famille », qui pourrait par exemple inclure également le partenaire non cohabitant du travailleur. Une telle définition large crée une énorme insécurité juridique et comporte un risque réel d'abus. Jusqu'à présent, le législateur a toujours été prudent avec cette définition, en tenant compte de la réalité des nouvelles structures familiales, tout en l'ancrant dans le cadre juridique existant, dont l'état civil. En cas d'abus, il est impossible d'en apporter la preuve, que ce soit par l'employeur ou par l'autorité de contrôle.

Avis n° 2.264

- 17 -

3. Congé de naissance (articles 3 et 4 de la directive, articles 4 et 5 de l'avant-projet de loi adaptant la législation sur le travail)

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que la législation belge satisfait déjà aux exigences de la directive : le partenaire de la mère reçoit déjà 15 jours de congé de naissance payés (5 jours de plus que ce que prescrit la directive) et ce nombre sera porté à 20 jours de congé de naissance payé à partir de 2023.

Ils ne peuvent pas souscrire à la condition supplémentaire figurant dans l'avant-projet de loi, qui n'est pas prévue par la directive et qui instaure une présomption réfragable selon laquelle le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée est supposé être lié à la naissance de l'enfant. Cette présomption est introduite tant pour le congé de naissance (article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) que pour le congé de maternité (article 40 de la loi sur le travail). Cette présomption est créée tant pour la mère de l'enfant que pour le coparent. Ils ne peuvent pas non plus souscrire à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute dans le cas où l'employeur n'est pas en mesure de réfuter cette présomption.

Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent qu'aucune proratisation du congé de naissance ne soit prévue pour un travailleur à temps partiel et demandent que cet élément soit transposé dans la législation belge, conformément à l'article 3, § 2, deuxième alinéa de la directive¹.

4. Congé parental (article 5 de la directive, articles 2 à 10 du projet d'arrêté royal transposant partiellement la directive)

L'avant-projet de loi raccourcit le délai de report du congé parental à la demande de l'employeur de six à trois mois. Les membres représentant les organisations d'employeurs n'en comprennent pas le but et signalent que cela risque de perturber l'organisation du travail de manière disproportionnée et d'avoir un impact pour les collègues de travail, surtout si, par exemple, plusieurs demandes de congé parental sont introduites dans un service donné ou lors de périodes de pics d'activité dans l'entreprise. Il faut y ajouter la problématique actuelle des pénuries de main-d'œuvre, qui va encore s'accentuer et qui pose de sérieux problèmes à l'ensemble du monde de l'entreprise. Le maintien du délai à six mois correspond mieux à l'objectif d'offrir la sécurité juridique aux deux parties et de concilier les deux intérêts. Par ailleurs, il n'a pas été démontré qu'un raccourcissement de trois mois serait nécessaire afin de respecter un délai de report raisonnable.

¹ Article 3, § 2, deuxième alinéa de la directive : « Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail. »

Avis n° 2.264

- 18 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent que l'absence d'une décision, ou une décision de refus, qui ne satisfait pas aux dispositions de l'arrêté royal soit directement assimilée à un accord de l'employeur. L'employeur ne dispose donc pas de la possibilité de se faire rappeler l'absence de réponse à une demande introduite. Il s'agit toutefois d'une pratique courante dans une relation de travail. En négligeant toute exigence formelle dans la manière dont un travailleur doit introduire une demande, le risque existe en outre de voir l'apparition de situations où l'employeur n'était pas au courant d'une demande correctement introduite.

Afin d'offrir la sécurité juridique au travailleur et à l'employeur, il convient d'accorder davantage de place au dialogue et à la faisabilité administrative. Ainsi, il faudrait prévoir au moins un rappel adressé par le travailleur à l'employeur qui n'a pas encore donné de réponse, ainsi qu'un court délai de réponse pour l'employeur. Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs préfèrent que l'employeur et le travailleur se concertent afin de déterminer comment ils souhaitent organiser la prise du congé parental de manière flexible. Dans le texte de loi, il serait préférable de remplacer la notion de motivation « circonstanciée » par celle de motivation « concrète ».

Concernant l'allocation octroyée pendant le congé parental, les organisations d'employeurs insistent pour que le Conseil soit préalablement saisi de tout projet éventuel d'adaptation du régime forfaitaire actuel. La soutenabilité financière et la neutralité budgétaire devront, à cet égard, être garanties.

5. Congé d'aidant (article 6 et article 20, § 6 de la directive, articles 6 à 11 de l'avant-projet de loi adaptant la législation sur le travail)

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent l'adaptation ponctuelle de l'arrêté royal du 10 août 1998. Ils rappellent qu'en Belgique, il existe déjà une profusion de congés pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille. Il y a ainsi le congé pour assistance médicale, le congé pour aidants proches, le congé pour soins palliatifs, le congé pour raisons impérieuses, le petit chômage et le crédit-temps avec motif « soins ». L'article 20, § 6 de la directive prévoit une clause passerelle qui doit permettre de prendre en compte tous les congés d'aidant existants. Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent également les recommandations qui figurent dans le rapport n° 76 du Conseil national du Travail, dans lequel il est indiqué que tout nouveau congé doit être analysé au regard de l'objectif visé. Étant donné que l'objectif peut également être atteint en apportant des adaptations au congé existant, il faut préférer cette piste à celle consistant à créer un nouveau congé.

Avis n° 2.264

- 19 -

Néanmoins, il convient de réaliser la réforme globale des congés dans les meilleurs délais, comme également mentionné dans l'accord de gouvernement².

6. Formules souples de travail (article 9 de la directive, articles 16 à 24 de l'avant-projet de loi adaptant la législation sur le travail)

L'avant-projet de loi étend le droit de demander des formules souples de travail aux parents d'enfants jusqu'à 12 ans, alors que la directive ne prévoit ce droit que pour les parents d'enfants jusqu'à 8 ans. Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent cependant qu'à l'heure actuelle, la Belgique occupe déjà la première place du classement en matière de nombre et de durée de congés d'aidant. Le relèvement de l'âge de 8 à 12 ans ne tient pas suffisamment compte des besoins respectifs des employeurs et des travailleurs.

Conformément au considérant n° 48 de la directive, ces membres demandent d'accorder une attention particulière aux PME et de prévoir une exception pour le refus ou le report motivés des formules souples de travail. En outre, ils constatent que les formules souples de travail sont uniquement possibles dans le cadre des horaires de travail qui existent au sein de l'entreprise et des dispositions légales de la loi sur le travail.

L'employeur doit, à l'instar du travailleur, avoir le droit de mettre un terme à la formule souple de travail de manière anticipée. En outre, au moins un rappel doit être envoyé en l'absence d'une réponse de l'employeur à la demande d'une formule souple de travail. Ces membres indiquent ensuite que le nombre de demandes de formules souples de travail devrait être limité à une seule demande par année civile. Finalement, ils plaignent pour l'intégration d'une disposition anti-abus, afin d'éviter les demandes répétées de formules souples de travail, de sorte qu'un travailleur n'en fasse pas uniquement la demande pour être protégé contre le licenciement.

² Accord de gouvernement, p. 40 : « *Le gouvernement lance une consultation avec les partenaires sociaux sur la simplification, l'harmonisation et l'optimisation des différents systèmes de congés, en accordant une attention particulière aux motifs de congé liés aux soins et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.* » (https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf)

- 20 -

7. Maintien des droits (article 10 de la directive, articles 25 à 27 de l'avant-projet de loi adaptant la législation sur le travail, article 11 de l'avant-projet de loi adaptant la loi genre)

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'article 10 de la directive est transposé tant dans les articles 25 à 27 de l'avant-projet de loi, qui adaptent la législation sur le travail, que dans l'article 11 de l'avant-projet de loi, qui adapte la loi genre. Ces membres ne comprennent pas que cette disposition soit transposée dans les deux lois, ce qui est différent de ce qui est prévu par la directive ; en ajoutant une protection identique dans la loi genre, on ajoute une couche supplémentaire à la protection des travailleurs, qui bénéficient déjà de cette même protection dans la législation sur le travail. Pour les employeurs, cela entraîne le risque réel que des mesures puissent être imposées en double pour une même cause sur la base de deux législations différentes. Cela va à l'encontre de la sécurité juridique et de la cohérence du système juridique belge.

8. Non-discrimination (articles 11 et 14 de la directive, articles 1^{er} à 19 de l'avant-projet de loi adaptant la loi genre)

La directive interdit tout traitement moins favorable des travailleurs qui ont demandé ou pris un congé de naissance, un congé parental, un congé d'aidant, une absence pour force majeure familiale ou une formule souple de travail. Les membres représentant les organisations d'employeurs sont convaincus que les traitements défavorables liés à la parentalité et à la prise d'autres congés familiaux, sont déjà prohibés par le renforcement du droit du travail via l'avant-projet de loi qui modifie les législations du travail. Dans une optique de transparence, de cohérence et de sécurité juridique, cette transposition a sa place dans la législation sur le travail. Il n'y a donc pas lieu d'ajouter le critère des responsabilités familiales dans la loi genre.

Avis n° 2.264

- 21 -

En ajoutant un nouveau critère de « responsabilités familiales » dans la loi genre, les auteurs optent pour une nouvelle notion très large qui recouvre de nombreuses réalités et ouvre la porte à une casuistique énorme et à des litiges juridiques. Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent l'inflation de critères de discrimination avec l'ajout de ce nouveau critère global, imprécis et ambigu de « responsabilités familiales » dans la loi genre, qui semble protéger la prise d'au moins 12 congés différents³. Cela aboutit à des systèmes de protection supplémentaires dans le droit belge pour des situations qui sont déjà protégées dans le droit du travail (par ex. congé parental, crédit-temps avec motif) ou autre.⁴

À titre subsidiaire, si l'avant-projet de loi genre est retenu :

- En cas de discrimination directe, le motif de justification supplémentaire de but légitime, de moyens appropriés et nécessaires devra s'appliquer à tous les critères de la loi genre. À l'heure actuelle, seuls les motifs généraux de justification d'action positive (article 16 de la loi genre) et par ou en vertu de la loi (article 18 de la loi genre) s'appliquent en cas de discrimination directe, excepté pour le critère étroit du genre, pour lequel le motif de justification d'exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13 de la loi genre) existe. Les employeurs constatent que c'est discriminatoire par rapport aux critères qui ont le motif de justification de but légitime, de moyens appropriés et nécessaires, comme ceux qui figurent dans la loi antidiscrimination.

- Les organisations d'employeurs estiment nécessaire que le texte légal précise que cette protection spécifique ne s'applique qu'à un des congés énumérés, à l'exclusion des autres comportements ou des manquements professionnels résultant de la situation familiale du travailleur.

³ Congé de naissance, congé parental, congé pour raisons impérieuses (si lien avec responsabilités familiales), congé pour assistance médicale, congé pour soins palliatifs, congé pour aidants proches, petit chômage (si lien avec responsabilités familiales), congé d'adoption, congé d'accueil, congé parental d'accueil, demandes de formules souples de travail à des fins de soins, crédit-temps avec motif « soins ».

⁴ En effet, la notion de responsabilités familiales relève déjà du critère protégé de l'« état civil » ; <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/autres-criteres-de-discrimination>, et de la « composition de ménage », qui figure à l'article 3, 3° du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Avis n° 2.264

- 22 -

9. Protection contre le licenciement, cumul et sanctions (articles 12 à 14 de la directive, articles 4, 5, 6, 7, 13, 24, 28, 29, 30 et 31 de l'avant-projet de loi adaptant la législation sur le travail, article 11 de l'avant-projet de loi adaptant la loi genre)

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent qu'une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute d'un travailleur est prévue dans les cas suivants :

- en cas de licenciement et d'action préparatoire en vue d'un licenciement en raison de la prise du congé de naissance, du congé d'adoption et du congé d'aidant ;
- en cas de non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée à la suite de la naissance de l'enfant ou à défaut de motif ;
- en cas de traitement défavorable pendant l'exécution du contrat de travail ;
- en cas de discrimination.

En premier lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs ne sont pas d'accord avec cette sanction disproportionnée, qui est fixée de manière forfaitaire à six mois de rémunération brute.

- Cette indemnité est disproportionnée par rapport à la durée du congé lui-même : le congé de naissance est égal à 15 jours, le congé d'adoption s'élève actuellement à deux semaines et le congé d'aidant n'est que de 5 jours. L'indemnité forfaitaire de six mois est disproportionnée par rapport à la durée des congés respectifs, même compte tenu de la future augmentation progressive du nombre de jours du congé de naissance et du nombre de semaines du congé d'adoption.
- En cas de violation des lois antidiscrimination, des dommages et intérêts correspondant à six mois de rémunération brute devraient en outre être payés à chaque fois, même si les relations de travail se poursuivent.

Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent dès lors que le juge dispose d'une marge d'appréciation afin de pouvoir déterminer la gravité du dommage au cas par cas. Ils constatent qu'il n'est pas question d'une indemnité forfaitaire dans la directive. Ils suggèrent par contre de prévoir des dommages et intérêts sous la forme d'une fourchette, par analogie avec le système qui existe déjà dans la CCT n° 109, mais avec des dommages et intérêts allant jusqu'à six mois de rémunération du travailleur.

Avis n° 2.264

- 23 -

Une sanction égale à trois mois de rémunération brute, telle qu'elle existe actuellement pour le congé de naissance et le congé d'adoption, répond aux conditions d'une sanction effective, proportionnée et dissuasive selon la directive.

En deuxième lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs dé-sapprouvent la protection contre le licenciement en cas de non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée. Selon eux, la protection contre le licenciement ne peut s'appliquer qu'en cas de licenciement et non en cas de fin automatique ou de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée. Cette sanction n'est ni effective, ni proportionnée, elle est démesurément dissuasive et elle va beaucoup plus loin que la directive.

En troisième lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'un traitement défavorable ne peut jamais être assimilé à un licenciement. Le traitement défavorable a en effet lieu pendant le contrat de travail, alors que le licenciement met fin au contrat de travail. C'est pourquoi la sanction pour un traitement défavorable ne peut pas être aussi lourde que la sanction pour un licenciement abusif.

En quatrième lieu, l'avant-projet de loi associe une sanction à la préservation des droits dans la loi genre, contrairement à la législation sur le travail. Les employeurs entendent attirer l'attention sur le fait qu'il existe déjà des sanctions tant dans l'article 1134 du Code civil que dans le droit du travail. Il n'est donc pas nécessaire d'ajouter une sanction supplémentaire dans la loi genre. De plus, il conviendrait d'énumérer de manière plus claire dans l'exposé des motifs toutes les protections et sanctions existantes.

En cinquième lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent pas souscrire à la disposition de cumul explicite des indemnités de protection dans le droit du travail avec l'indemnité de la loi genre. Un cumul de plusieurs indemnités de protection spécifiques pour indemniser le même dommage va complètement à l'encontre du principe de proportionnalité, tel que prévu dans l'article 13 de la directive, d'autant plus que certaines situations visées ont déjà un régime de protection spécifique propre.

- Les membres représentant les organisations d'employeurs s'inscrivent en faux par rapport à la proposition de supprimer plusieurs dispositions légales anti-cumul et au raisonnement qui a présidé à cette suppression. Elles estiment qu'il ne saurait être question de faire supporter par l'entreprise plusieurs indemnités en raison d'un même comportement jugé irrégulier, ni d'indemniser plusieurs fois le même préjudice subi par le travailleur.

Avis n° 2.264

- 24 -

- S'il est logique et acceptable d'indemniser un licenciement jugé discriminatoire en versant l'indemnité légale de congé résultant de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que l'indemnité spécifique de protection liée au critère protégé, il serait disproportionné que la loi autorise expressément le cumul de différentes indemnités spécifiques de protection, sauf disposition expresse contraire.
- Une telle normalisation du cumul de différentes indemnités spécifiques de protection serait désastreuse pour le climat social au sein de l'entreprise car elle encouragerait la judiciarisation des relations de travail.
- Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent que les partenaires sociaux eux-mêmes ont été attentifs à éviter ce type de cumul, en particulier dans l'article 9 de la CCT 109. Les deux avant-projets de loi ne peuvent être suivis car ils réduisent à néant la volonté expresse des partenaires sociaux.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'introduction du nouveau congé d'aidant (insertion d'un article 30bis/1 dans la loi du 3 juillet 1978) et donc également à l'insertion d'une nouvelle incrimination dans le CPS (nouvel article 148/1)

B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

1. Introduction

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent l'importance d'une transposition complète et correcte de la directive (UE) 2019/1158, qui vise à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants, en imposant à cet effet des conditions minimales aux États membre de l'Union européenne. Ils soulignent que la Belgique doit adapter sa législation relative au travail et au genre afin de satisfaire aux obligations de la directive et à la jurisprudence de la Cour de Justice. Les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent dès lors aux modifications telles que proposées, et ils souhaitent mettre spécialement l'accent, ci-dessous, sur certains aspects de ces modifications.

Avis n° 2.264

- 25 -

2. Loi genre

Les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent également aux modifications proposées de la **loi genre**, et plus précisément à l'inclusion du critère des « responsabilités familiales » comme critère protégé global et à la possibilité de dommages et intérêts forfaitaires en cas de traitement défavorable, qui sont prévus dans l'avant-projet de loi en exécution de la directive. En ce qui concerne le critère « responsabilités familiales », ils soulignent que celui-ci remplace en partie des critères protégés qui existaient déjà, et qu'il évite de devoir énumérer chaque régime de congé. Ils remarquent en outre que la sanction prévue à l'article 19/1 de la loi genre n'est pas superflue, mais nécessaire parce que la protection contre le traitement défavorable n'est pas encore prévue dans la législation sur le travail et que le chapitre 6 de l'avant-projet de loi transposant partiellement la directive ne prévoit pas d'indemnité. À défaut de sanction dans la loi genre, le travailleur ne serait donc pas protégé contre un traitement défavorable en raison de la prise d'un congé protégé par la directive, alors que la directive requiert de déterminer des sanctions qui sont effectives, proportionnées et dissuasives.

En ce qui concerne la possibilité, prévue à l'article 23/1 de l'avant-projet de loi, de cumuler les dommages et intérêts forfaitaires avec une indemnité de protection versée suite à la rupture d'une relation de travail, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que ce concours est déjà accepté à l'heure actuelle dans la jurisprudence, dans les cas où le cumul n'est pas exclu par les dispositions concernées, et où ces deux indemnités n'ont pas le même objectif et n'indemnisent pas le même dommage (Cass. 20 février 2012, S.10.0048.F).

3. Congé de maternité et congé de naissance

En ce qui concerne la modification du **congé de maternité et du congé de naissance**, les membres représentant les organisations de travailleurs soutiennent l'élargissement de la protection contre le licenciement à la période durant laquelle des mesures préparatoires sont prises avant le licenciement effectif, ce qui est une obligation découlant de l'article 12, 1 de la directive. Sur la base de l'arrêt de la Cour de Justice du 11 octobre 2007, *Paquay*, C-460/06, la sanction d'une violation de cette obligation doit être au moins équivalente à celle qui est prévue par le droit national en exécution des articles 10 et 12 de la directive 92/85. Il n'est donc pas possible de prévoir une sanction inférieure en cas de travaux préparatoires en vue d'un licenciement.

Avis n° 2.264

- 26 -

De surcroît, ces membres considèrent que la période durant laquelle le congé de naissance peut être pris devrait être élargie à la période précédant l'accouchement. Cela offrira par exemple une solution pour les travailleurs dont la partenaire est hospitalisée avant la naissance, mais qui n'ont pas droit au congé familial payé.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations de travailleurs voudraient renvoyer aux avis n°s 2.174 et 2.229 du CNT, dans lesquels ils ont déjà indiqué que les obstacles qui existent actuellement à la prise de ce congé doivent être supprimés, et ils ont dûment motivé pour quelle raison il faut renforcer le droit au congé de naissance pour les travailleurs **sous contrats temporaires**. Trop souvent, à l'heure actuelle, aucun contrat de travail n'est donné à ces travailleurs lorsqu'ils expriment le souhait de prendre ce congé. Les membres représentant les organisations de travailleurs se réjouissent dès lors de ce que, dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de Justice concernant la protection de la maternité (Cour de Justice de l'Union européenne, 5 octobre 2001, *Jiménez Melgar*, C-438/99, et *Tele Danmark A/S*), le projet de loi prévoit des garanties pour la prolongation de ces contrats.

4. Congé parental

En ce qui concerne le **congé parental**, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent la nécessité de prévoir un niveau adéquat d'allocations pour la période de congé parental, compte tenu du fait que la prise d'un congé parental aboutit souvent à la perte de revenus pour la famille. Cela influence en effet aussi le choix de la personne qui, dans la famille, prend ce congé.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations de travailleurs remarquent que la directive ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur de refuser la prise du congé parental conformément à l'article 5.1 de la directive. Un refus n'est possible que dans le cadre de l'article 5.6, qui concerne la prise du congé parental selon des modalités flexibles. Étant donné que l'employeur est tenu de réagir aux demandes et de motiver tout refus, il convient de prévoir une conséquence s'il ne réagit pas ou ne motive pas son refus. À cet égard, les membres représentant les organisations de travailleurs voudraient souligner l'importance de **l'alternative** que l'employeur doit proposer en vertu de la directive lorsqu'il souhaite reporter la prise du congé parental à temps plein. On peut citer l'exemple de la situation d'une demande de congé parental d'un mois pendant l'été. Si ce congé est reporté à une période qui n'est plus nécessaire pour l'accueil des enfants, la demande perd tout intérêt pour le travailleur. Il est dès lors important que, d'une part, comme le projet de loi le prévoit, le délai de report soit réduit à trois mois et que, d'autre part, une alternative soit proposée, qui est par exemple inférieure à un mois ou ne porte pas sur un mois consécutif.

Avis n° 2.264

- 27 -

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent également à cet égard que si un travailleur a travaillé d'abord en tant que **travailleur intérimaire** dans une entreprise et qu'il est ensuite engagé à titre permanent, cette occupation doit également entrer en ligne de compte pour déterminer le droit au congé parental.

5. Congé d'aidant

En ce qui concerne le **congé d'aidant**, les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent à l'introduction d'un congé de cinq jours ouvrables par an, comme prévu à l'article 6 de la directive. La directive impose cinq jours successifs, et, renseignements pris, il n'est pas possible d'intégrer ce congé dans le congé pour motifs impérieux. De surcroît, cela signifierait une modification très complexe de l'actuelle réglementation du congé thématique pour assistance médicale, si cette piste devait être choisie.

Ces membres soulignent également que ce congé d'aidant devra pouvoir être pris par le partenaire du travailleur avec lequel il ne cohabite pas. Le lien affectif et les soins apportés à cette personne ne sont en effet pas moindres ou inexistant du seul fait d'un domicile séparé.

6. PME

Par ailleurs, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent également que les articles de la directive ne prévoient pas d'exceptions pour les travailleurs occupés dans les **PME**. Celles-ci sont uniquement mentionnées dans le considérant 48 de la directive et dans l'article 17, qui porte sur la diffusion des informations. Les travailleurs qui sont occupés dans les PME doivent donc bénéficier des mêmes droits et du même traitement.

Avis n° 2.264

- 28 -

7. Indemnités de protection

En ce qui concerne le montant des **indemnités de protection**, les membres représentant les organisations de travailleurs remarquent que l'avant-projet de loi aligne l'indemnité de protection en cas de congé de naissance et de congé d'aidant sur l'indemnité de protection pour le congé parental. Ces membres souscrivent à l'argument avancé par les auteurs du projet de loi, à savoir l'introduction de la plus grande uniformité possible. L'avant-projet de loi a pour effet que tous les congés repris dans la directive (UE) 2019/1158 seront traités de la même manière. Étant donné que cette directive met ces congés sur un pied d'égalité, une inégalité de traitement sur le plan de l'indemnité de protection ne serait pas justifiable. Comme le principe du statu quo de la directive ne permet pas de réduire l'indemnité de licenciement pour le congé parental, il s'imposait de prévoir une augmentation de l'indemnité de protection en cas de naissance et l'octroi de la même indemnité en cas de congé d'aidant et de formules souples de travail.

Avis n° 2.264

**A D V I E S Nr. 2.264**
-----**Zitting van dinsdag 21 december 2021**

Omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad

X X X

3.090

A D V I E S Nr. 2.264

Onderwerp: Omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad

De richtlijn 2019/1158 trad op 1 augustus 2019 in werking. De lidstaten hebben tot 2 augustus 2022 de tijd om ze om te zetten in hun nationale rechtsorde.

Met het oog op de omzetting heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Werk en Economie, bij brief van 11 juni 2021 de Raad om advies gevraagd over de wettelijke en verordenende ontwerpteksten, alsook de memorie van toelichting die de FOD Werkgelegenheid heeft voorbereid met het oog op de omzetting van die richtlijn voor het deel "Arbeidsrecht" van de richtlijn. Bij brief van 8 december 2021 heeft de minister bovendien nogmaals op zijn vraag gewezen.

Bij e-mail van 26 oktober 2021 heeft mevrouw S. SCHLITZ, staatsecretaris voor Gendergelijkheid, de Raad in kennis gesteld van het wetsontwerp tot omzetting van de bepalingen van de richtlijn wat het deel "discriminatie" betreft. Bovendien werd de memorie van toelichting tot staving van die ontwerptekst op 17 november 2021 aan de Raad bezorgd.

- 2 -

De Raad heeft ook kennisgenomen van de analyse van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen van 23 juli 2020 over het gevolg dat moet worden gegeven aan het arrest van het Hof van Cassatie van 22 juni 2020 over de berekeningswijze van de ontslagbeschermingsvergoedingen.

Op verslag van de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen heeft de Raad op 21 december 2021 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING - CONTEXT EN RETROACTA

De richtlijn 2019/1158 trad op 1 augustus 2019 in werking. De lidstaten hebben tot 2 augustus 2022 de tijd om ze om te zetten in hun nationale rechtsorde.

Daartoe werden sedert eind 2019 discussies gevoerd tussen de in de Raad vertegenwoordigde sociale partners en de betrokken federale administraties om na te gaan welke impact de richtlijn heeft op de nationale regelgeving (wetgeving en collectieve overeenkomsten) alsook hoe de richtlijn omgezet kan worden.

Voor de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Werk en Economie, de Raad bij brief van 11 juni 2021 om advies gevraagd over ontwerpen van wettelijke en verordenende teksten (voorontwerp van wet en voorontwerp van koninklijk besluit tot gedeeltelijke omzetting van de richtlijn 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), alsook over de memorie van toelichting, die de FOD Werkgelegenheid heeft voorbereid met het oog op de omzetting van bepaalde delen van die richtlijn. Bij brief van 8 december 2021 heeft de minister bovendien nogmaals op zijn vraag gewezen.

Advies nr. 2.264

- 3 -

Bij e-mail van 26 oktober 2021 heeft mevrouw S. SCHLITZ, staatsecretaris voor Gendergelijkheid, de Raad in kennis gesteld van het wetsontwerp tot omzetting van de bepalingen van de richtlijn wat het deel "discriminatie" betreft. Bovendien werd de memorie van toelichting tot staving van die ontwerptekst op 17 november 2021 aan de Raad bezorgd.

Verder werden in het raam van die ontwerpteksten bepaalde normatieve wijzigingen aangebracht die slechts indirect in verband staan met de richtlijn. Sommige van die wijzigingen hebben tot doel de in het regeerakkoord 2020 aangekondigde maatregelen te concretiseren. Andere bepalingen beogen de nationale regelgeving in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Ten slotte moeten bepaalde formuleringen de nationale regelgeving aanpassen aan de nieuwe gezinssituaties.

De Raad werd in kennis gesteld van de analyse die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen op 23 juli 2020 heeft bezorgd over het gevolg dat moet worden gegeven aan het arrest van het Hof van Cassatie van 22 juni 2020 over de berekeningswijze van de ontslagbeschermsvergoedingen en op basis waarvan het Instituut oordeelde dat, net als de voor het ouderschapsverlof al vastgestelde verordenende aanpassingen, de regelgeving betreffende de berekeningswijze van de ontslagbeschermsvergoeding in geval van verminderingen van de arbeidsprestaties, zoals tijdskrediet om voor een kind jonger dan 8 jaar te zorgen, aangepast moet worden.

De Raad heeft akte genomen van de oplossing die werd aangebracht in de ontwerpen van omzettingsteksten van de richtlijn, die uitvoering geven aan de gevolgen die moeten worden gegeven aan de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (arrest Meerts van 22 oktober 2009 en arrest Praxair van 8 mei 2019), zodat juridische situaties die door het toepassingsgebied van de richtlijn gedekt worden en soortgelijke situaties die er echter niet door gedekt worden, gelijk behandeld zouden worden.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft geen eenparig standpunt kunnen innemen over een aantal aspecten van de voorgestelde voorontwerpen van wettelijke en reglementaire teksten. De respectieve standpunten van de werkgevers- en werknemersorganisaties zijn opgenomen in deel III van dit advies. De eenparige standpunten zijn opgenomen in deel II.

Advies nr. 2.264

- 4 -

A. Algemene beschouwingen

In het raam van de omzetting van de richtlijn heeft de Raad kunnen rekenen op de uitleg van de vertegenwoordigers van de beleidscellen van de minister van Werk, de heer P.-Y. DERMAGNE, en de staatssecretaris voor Gendergelijkheid mevrouw SCHLITZ, alsook op de waardevolle medewerking en expertise van de vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, die hij allemaal van harte bedankt.

De Raad heeft eveneens kennisgenomen van het advies nr. 2.021/14 van 17 mei 2021 dat de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) heeft uitgebracht over richtlijn 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, alsook van het advies nr. 154 van 8 december 2017 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen over de verloven voor co-ouders in het geval van een doodgeboren kind. Hij merkt op dat daarmee rekening werd gehouden bij de opstelling van de voorgelegde ontwerpteksten. Voorts heeft de Raad kennis genomen van het advies nr. 153 van 8 september 2017 van diezelfde instelling betreffende het voorstel van richtlijn van de Europese Commissie van 26 april 2017 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

De Raad heeft de ontwerpteksten voor de omzetting van de richtlijn zorgvuldig besproken. Hij formuleert meteen al de volgende algemene beschouwingen:

1. De Raad juicht de doelstelling van de richtlijn toe en sluit zich erbij aan. De richtlijn wil inderdaad de participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt verbeteren en sluit zo aan bij één van de drie grote doelstellingen tegen 2030, die de lidstaten en de sociale partners op de sociale top van Porto onderschreven hebben, d.i. een arbeidsparticipatiegraad van minstens 78 % bereiken voor personen tussen 20 en 64 jaar.

De richtlijn wil in dat raam in het bijzonder de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen versterken door aan te zetten tot een betere verdeling van de gezinstaken en verlofopnames tussen mannen en vrouwen en de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen.

Advies nr. 2.264

- 5 -

De verwezenlijking van die doelstellingen moet evenwel gezien worden vanuit een bredere context, rekening houdend met de organisatiendonen van de onderneming en de maatschappelijke keuzes.

Zo is het belangrijk om, in nauwe dialoog met de onderneming als ook met collega's zonder gezinsverantwoordelijkheid, te zorgen voor een evenwicht tussen de behoeften van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheden.

Bovendien vloeien de oplossingen om werk en privéleven te combineren, eveneens, voorafgaand aan of tegelijk met die van de onderneming, voort uit de persoonlijke keuzes van de werknemers, met name op het gebied van opleiding, of het bestaan van infrastructuur voor kinderopvang.

Hoewel die beoogde doelstellingen niet nieuw zijn op het niveau van de Europese Unie, aangezien de basis al werd gelegd in de richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, en in de richtlijn 2010/18/EU houdende toepassing van de door de Europese sociale partners gesloten herziene raamovereenkomst betreffende het ouderschapsverlof, versterkt de nieuwe richtlijn de voordien op Europees niveau aangenomen maatregelen en vult ze die aan door de invoering van nieuwe rechten.

2. De Raad herinnert eraan dat de problematiek van het zorgverlof traditioneel een geliefd werkterrein in het sociaal overleg is, zowel wat adviezen als cao's betreft.

Al lang, en ook reeds een hele tijd voor zijn rapport [nr. 76 van 15 december 2009](#), heeft de Raad evenwichtige, harmonieuze en niet-discriminatoire oplossingen voor bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen gezocht, met name rekening houdend met het ontstaan van nieuwe gezinssituaties. In het raam van die oplossingen moet ook rekening gehouden worden met de toenemende diversiteit van bestaande verloven, alsook met de vergoeding en de budgettaire gevolgen ervan.

In het ruimere kader van de verlofregelingen hebben de sociale partners in de Raad bovendien meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, zoals de cao 45 over verlof om dwingende redenen, cao 64 en cao 64 bis over ouderschapsverlof en cao's 77, 77 bis en 103 over tijdskrediet.

Advies nr. 2.264

- 6 -

3. De Raad onderschrijft het globale kader van het evenwicht tussen werk en privéleven en het op Europees niveau door deze richtlijn geschatte kader, en wil in deze richting verder gaan door zijn komende werkzaamheden te verankeren in het globale perspectief van een nieuwe hervorming van de verloven, zoals voorzien in het regeerakkoord.

De Raad wenst zijn reflectie, op basis van verschillende accentlijnen en doelstellingen, te richten op de modernisering van de verlofregelingen, waarbij hij rekening wil houden met de maatschappelijke behoeften en uitdagingen. Om die modernisering te doen slagen, werden met name de volgende bakens al uitgezet: bijzondere aandacht voor het beheersen van de verlofregelingen op het gebied van de impact op de arbeidsorganisatie (met name in kmo's), transparantie en eenvoud, gendergelijkheid om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, verbetering van de collectieve opvangdiensten en budgettaire verantwoordingsplicht.

Met het oog op die toekomstige globale evaluatie, wenst de Raad er van meet af aan op te wijzen dat de werkzaamheden die in het kader van dit advies zijn verricht, niet vooruitlopen op de latere besprekingen die hij binnen de Raad zal voeren. Bepaalde kwesties die evenwel in de voorgelegde adviesaanvraag aan de orde komen, zullen in dit advies dus niet worden behandeld. Dit geldt met name voor aspecten die verband houden met de hoegrootheid van de vergoeding voor zorgverlof (artikel 8 van de richtlijn).

4. In het raam van de toekomstige discussies over de globale hervorming van de verloven en ook in deze omzettingsoefening, zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan het verwezenlijken van de in de richtlijn bepaalde doelstellingen, en met name aan het streven naar het effectief opnemen van de zorgverloven door alle betrokken werknemers die dat wensen. Verschillende statistieken geven immers te zien dat het percentage van opname van zorgverlof globaal genomen ongelijk verdeeld is tussen mannen en vrouwen en dat die laatsten ruimschoots meer dan mannen gebruikmaken van die verloven. Hij zal, in het raam van een verantwoord socialezekerheidsbeheer, ook toeziен op de budgettaire verantwoordingsplicht.
5. Tot slot acht de Raad het van essentieel belang dat voor deze omzettings- en hervormingswerkzaamheden een gecoördineerde aanpak wordt gehanteerd, waarbij de verschillende besluitvormingsniveaus (sector- en ondernemingsniveau) worden betrokken, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van elkeen, en tegelijkertijd de samenhang van alle verlofregelingen wordt gewaarborgd.

Advies nr. 2.264

- 7 -

Gezien het bovenstaande verzoekt hij de sectoren om op hun niveau de impact van de richtlijn op hun instrumenten na te gaan, met name wat betreft de gelijke behandeling en arbeidsrechten die verworven of in opbouw zijn (artikel 10 van de richtlijn).

B. Specifieke beschouwingen

De Raad stelt voor de hem voorgelegde ontwerpteksten te bestuderen op basis van de in de richtlijn behandelde thema's, los van het feit of de bepalingen van deze ontwerpteksten al dan niet rechtstreeks de omzetting van de richtlijn beogen.

De Raad neemt er tevens nota van dat sommige bepalingen van de ontwerpteksten geen betrekking hebben op deze thema's, maar niettemin in het wetsontwerp zijn opgenomen.

Sommige daarvan zijn ingevoegd als gevolg van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, om gelijke rechtsbescherming te waarborgen voor situaties die niet onder de richtlijn vallen. Het betreft onder meer de berekening van de verbrekkingsvergoeding in geval van vermindering van de prestaties (arrest Praxair van 8 mei 2019) en maatregelen voor ontslagbescherming van zwangere of bevallen vrouwen (arrest Paquay van 11 oktober 2007).

Het wetsontwerp voorziet ook in aanpassingen van de herstelwet van 22 januari 1985, die sociale bepalingen bevat en met name het gedeelte betreffende de thematische verloven, die grotendeels niet onder de richtlijn vallen:

- Sommige aanpassingen zijn louter formeel (verlof voor mantelzorgers); andere passen de tekst van de bepaling aan de aanvankelijk door de wetgever gewenste doelstelling aan (flexibilisering van ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand). Dat is het geval voor artikel 15, 1° van het voorontwerp van wet, waarin de formulering wordt aangepast van artikel 105, §1/1 van de herstelwet, dat sociale bepalingen bevat. De Raad kan akkoord gaan met die aanpassingen.
- Ten slotte zijn er enkele bepalingen die de huidige bepalingen inhoudelijk wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de in de richtlijn vastgestelde verlofmaatregelen (ontslagbescherming). Over een aantal aspecten heeft de Raad geen eenparig standpunt kunnen innemen. De respectieve standpunten van de werknemers- en werkgeversorganisaties zijn opgenomen in Deel III.

Advies nr. 2.264

- 8 -

Tegelijkertijd zijn er eveneens kwesties aan de orde gekomen om-trent de conformering van een aantal bepalingen met betrekking tot moederschapsver-lof dat wordt omgezet in verlof voor de vader in geval van overlijden of ziekenhuisop-name van de moeder.

De Raad wijst er meer bepaald op dat omgezet moederschapsverlof betrekking heeft op situaties waarin het moederschapsverlof wegens ziekenhuisop-name of overlijden van de moeder wordt omgezet in verlof voor de werknemer die de vader is of die voldoet aan de voorwaarden die worden vermeld in artikel 30, §2, 2^{de} tot 5^{de} lid van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Raad stelt echter in dit kader vast dat zowel de bepalingen van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994, als de bepalingen van artikel 39, 6^{de} lid van de arbeidswet nog niet ten volle zijn aangepast aan de afstammingsregels waarin het Burgerlijk Wetboek voorziet betreffende de vaststelling het meemoederschap, en niet helemaal zijn afgestemd op de overige bepalingen uit de ontwerpteksten (o.a. op het vlak van het geboorteverlof).

De Raad vraagt derhalve dat de nodige aanpassingen worden aan-gebracht om de terminologie en opbouw van deze bepalingen (en diegene die ernaar verwijzen) beter af te stemmen op de huidige maatschappelijke en juridisch context en ervoor te zorgen dat er op dit vlak meer eenvormigheid tot stand komt met de overige bepalingen uit de ontwerpteksten.

1. Mogelijke tenuitvoerlegging via de cao voor ouderschapsverlof en flexibele werkregelingen

De Raad stelt vast dat het voorontwerp van wet tot gedeeltelijke omzetting van de 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 en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, niet voorziet in een mogelijkheid voor de sociale partners om bepaalde artikelen (en de relevante aan verbonden bepalingen) uit de richtlijn om te zetten via een collectieve arbeids-overeenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard.

De Raad merkt op dat zowel het Verdrag betreffende het functione- ren van de EU, dat het sociaal protocol geïntegreerd heeft, als de richtlijn 2019/1158 wel voorzien in deze mogelijkheid.

Advies nr. 2.264

- 9 -

De Raad vraagt dan ook om in het hoofdstuk over flexibele werkregelingen, een bepaling toe te voegen. Deze bepaling moet voorzien in een mogelijkheid tot afwijking door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers voorzien in de richtlijn wordt gerespecteerd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt.

De Raad zal ook nadenken over een mogelijkheid om de cao nr. 64, zoals gewijzigd door de cao nr. 64 bis, te actualiseren, in overeenstemming te brengen met de richtlijn 2019/1158 en beter toepasbaar te maken in de praktijk door enkele bepalingen uit het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 in te passen in de cao. Op deze manier kan van de cao nr. 64 het centrale instrument worden gemaakt

2. Ruim toepassingsgebied

De Raad merkt op dat artikel 2 van de richtlijn een heel ruim toepassingsgebied heeft. Deze richtlijn is immers van toepassing op alle vormen van arbeidsbetrekkingen zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie.

De Raad merkt in dit verband op dat dit ruime toepassingsgebied verband houdt met de zeer ruime Europese interpretatie die het Hof van Justitie geeft aan het begrip "werknemer".

Hierdoor is de richtlijn in de nationale rechtsorde zowel op werknemers van de particuliere sector als op contractuele werknemers in de overheidssector van toepassing. Zij is ook van toepassing op statutaire ambtenaren op alle niveaus van de overheidssector. Deze laatste categorie werknemers valt echter niet onder de voorgelegde ontwerpteksten.

Gezien het ruime toepassingsgebied van de richtlijn vraagt de Raad na te gaan waar zich in de praktijk en op administratief en financieel vlak problemen en belemmeringen kunnen voordoen met betrekking tot flexi-jobs.

Advies nr. 2.264

- 10 -

3. Arbeidsrechten

Artikel 10 van de richtlijn voorziet in maatregelen betreffende de arbeidsrechten.

In hoofdstuk 6 (artikelen 25 tot 27) van het voorontwerp van wet worden de maatregelen bepaald die in de wetgeving het behoud verankeren van de verworven arbeidsrechten en de arbeidsrechten in opbouw tot aan het einde van het geboorteverlof, het ouderschapsverlof, de mantelzorg en het verlof om dwingende reden (artikel 26).

De Raad merkt op dat die maatregel er niet toe leidt dat die verlofperiode gelijkgesteld wordt met een periode van effectieve arbeid, hoewel het uiteraard mogelijk is dat in andere wetgevingen in een dergelijke gelijkstelling wordt voorzien.

Het voorontwerp van wet bepaalt voor het geboorteverlof, het ouderschapsverlof en het mantelverlof het recht op terugkeer in dezelfde of een gelijkwaardige functie en het recht op elke verbetering van de arbeidsomstandigheden waarop de werknemers aanspraak hadden kunnen maken indien ze dat verlof niet opgenomen hadden.

De Raad stelt vast dat het wetsontwerp ook soortgelijke maatregelen vaststelt voor het adoptie- en moederschapsverlof.

Aangezien de richtlijn ook een impact kan hebben op de op sector-niveau gesloten overeenkomsten, vraagt de Raad de sectoren voorts na te gaan of de op hun niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten in overeenstemming zijn met de voorschriften van de richtlijn.

De cao's van de NAR en de sectorale cao's moeten garanderen dat het opnemen van deze verschillende verloven na afloop van het verlof van de werknemer geen negatieve gevolgen heeft voor:

- het behoud van de rechten die door hem waren verworven of in opbouw waren aan het begin van het verlof;

Advies nr. 2.264

- 11 -

- het recht op veranderingen tijdens zijn verlof, voortvloeiend uit de wetgeving en de cao's;
- het recht op terugkeer in dezelfde of een gelijkwaardige functie onder niet minder gunstige voorwaarden;
- het recht op elke verbetering van de arbeidsomstandigheden waarop de werknemers aanspraak hadden kunnen maken indien ze dat verlof niet opgenomen hadden.

Wat dit recht om elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden te genieten betreft, zal dit bijvoorbeeld betekenen dat, indien een sectorale cao momenteel de periode van het ouderschapsverlof uitsluit van de berekening van de anciënniteit voor de eindejaarspremie, zullen de sectorale sociale partners een passende oplossing moeten zoeken.

4. Specifieke overwegingen over de verschillende verloven en door de richtlijn bepaalde autonome regeling

a. Geboorteverlof

De Raad stelt vast dat artikel 5 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 4 van de richtlijn, artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aanpast.

- De Raad stelt hierbij vast dat deze bepaling reeds in overeenstemming was met artikel 4 van de richtlijn betreffende het vaderschapsverlof, maar dat deze voorziet in een louter technische aanpassing van de terminologie "vaderschapsverlof" in "geboorteverlof".
- Daarnaast geeft deze bepaling uitvoering aan het advies nr. 154 van 8 december 2017 van de Raad voor de Gelijke Kansen van Vrouwen en Mannen betreffende de afschaffing van de voorwaarde van de hoofdverblijfplaats bij een levenloos geboren kind. De Raad neemt hier akte van.
- Betreffende de problematiek van atypische contracten verwijst de Raad naar zijn advies nr. 2.229 van 29 juni 2021. Voor dit aspect, alsook andere punten, verwijst de Raad tevens naar deel III van dit advies.

Advies nr. 2.264

- 12 -

b. Ouderschapsverlof

De Raad stelt vast dat het koninklijk besluit tot gedeeltelijke omzetting van de 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, enerzijds een wijziging inhoudt van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroopsloopbaan en anderzijds van het koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers. Deze wijzigingen houden een omzetting in van artikel 5 van de richtlijn betreffende het ouderschapsverlof.

De Raad stelt vast dat artikel 6 van het voorontwerp van koninklijk besluit een eventueel dubbel gebruik van bepalingen uit het koninklijk besluit enerzijds, en bepalingen uit de cao nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof anderzijds, toelaat.

De Raad neemt zich voor om na het uitbrengen van dit advies de cao nr. 64, zoals gewijzigd door de cao 64 bis, te actualiseren, in overeenstemming te brengen met de richtlijn 2019/1158 en beter toepasbaar te maken in de praktijk door enkele bepalingen uit het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 in te passen in de cao. Op deze manier kan van de cao nr. 64 het centrale instrument worden gemaakt. De Raad engageert zich om na het uitbrengen van dit advies de besprekingen over de cao aan te vatten.

Bij deze denkoefening zal de Raad rekening houden met het feit dat het toepassingsgebied van het koninklijk besluit mogelijk ruimer is dan het toepassingsgebied van de cao nr. 64. Indien dit het geval is, moet er een soortgelijke regeling ontwikkeld worden voor de personen die niet onder het toepassingsgebied van de cao vallen.

Voor de specifieke standpunten over dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet en KB verwijst de Raad naar deel III van dit advies.

Advies nr. 2.264

- 13 -

c. Soepele arbeidsformules

De Raad stelt ten eerste vast dat hoofdstuk 5 van het voorontwerp van wet niet voorziet in een mogelijkheid voor de sociale partners om artikel 9 van de richtlijn om te zetten via een door de Koning algemeen verbindend verklaarde, in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad vraagt dan ook om in dit hoofdstuk een bepaling toe te voegen. Deze bepaling moet voorzien in een mogelijkheid tot afwijking door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde, in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de algemene bescherming van de werknelmers wordt gerespecteerd en deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking treedt. De Raad wijst erop dat een aantal relevante aspecten van soepele werkregelingen reeds geregeld zijn bij in de Raad gesloten cao, zoals de cao nr. 85 over telewerk.

De Raad zal in het kader van deze besprekingen over flexibele werkregelingen de omzetting van artikel 12 (ontslagbescherming en bewijslast) en artikel 13 (sancties) van de richtlijn in beschouwing nemen.

De Raad engageert zich om na het uitbrengen van dit advies de besprekingen aan te vatten over de omzetting van de richtlijn bij cao inzake flexibele werkregelingen.

Voor de specifieke standpunten over dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet verwijst de Raad naar deel III van dit advies.

5. Omzetting van arresten van het Hof van Justitie

De Raad wijst er verder op dat het voorontwerp van wet, ter uitvoering van het arrest Paquay van het Europees Hof van Justitie, voor alle in de richtlijn bedoelde verloven alsook voor zwangere of bevallen vrouwen voorziet in eenzelfde bescherming in geval van ontslag door de werkgever dat buiten de periode van ontslagbescherming valt, maar waarvoor tijdens deze periode voorbereidingen werden getroffen. In dergelijke gevallen wordt het ontslag buiten de beschermingsperiode gelijkgesteld met een ontslag tijdens deze periode.

Advies nr. 2.264

- 14 -

De Raad neemt eveneens akte van deze maatregel en vraagt dat er ter illustratie voorbeelden van voorbereidingen worden opgenomen in de memo-rie van toelichting om de draagwijdte ervan te verduidelijken.

III. STANDPUNTEN VAN WERKGEVERS- EN WERKNEMERSORGANISATIES

A. Standpunt van de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen

1. Inleiding

Voorerst wensen de sociale partners een cao te sluiten over bepaalde zaken uit de richtlijn die nog niet geregeld zijn in de Belgische rechtsorde. Onverminderd deze toekomstige cao, stellen de werkgeversorganisaties verschillende aanpassingen aan het voorontwerp van wet voor, voor het geval er in deze context suppletieve wettelijke bepalingen moeten worden vastgesteld.

De werkgeversorganisaties betreuren de extreem verregaande omzetting van de richtlijn, terwijl hen bij aanvang werd verzekerd dat de impact van de richtlijn beperkt zou zijn, aangezien de meeste maatregelen reeds in de Belgische wetgeving zijn opgenomen. De door de minister en de staatssecretaris voorgelegde voorontwerpen van wet maken misbruik van de omzetting van de richtlijn om extra verloven en beschermingen in te voeren. In het bijzonder wat de kwestie van de verloven betreft, herinneren de werkgeversorganisaties eraan dat in het Vivaldi-regerakkoord een punt is opgenomen met betrekking tot "de vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering van de verschillende verlofstelsels, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin." Het tegendeel wordt vastgesteld: al jaren zijn we getuige van een enorme toename van de parlementaire en regeringsinitiatieven die voor meer complexiteit op dit gebied zorgen, waardoor het systeem steeds minder begrijpelijk en leesbaar wordt, zowel voor de werkgevers als de werknemers.

Deze bijkomende, zeer gedetailleerde, regels brengen rechtsonzekerheid met zich mee op het terrein. Als werkelijk alles in regels wordt gegoten, wordt de sociale dialoog obsoleet. Voor werkgevers wordt het ook onmogelijk om nog een beleid te voeren want ze worden telkens geconfronteerd met het risico om tegen de regels aan te lopen.

Advies nr. 2.264

- 15 -

De werkgeversorganisaties pleiten voor een neutrale en correcte omzetting van de richtlijn, die rechtszekerheid biedt aan werkgevers en werknemers, de verrechtelijking van de arbeidsrelaties vermindert, en desgevallend de letterlijke beoordelingen van de richtlijn overneemt. Elke aanpassing aan het stelsel van de verloven, betekent op arbeidsorganisatorisch vlak moeilijkheden voor de onderneming en voor collega-werknemers bij wie het werk terecht komt. Dit kan de relaties op de werkvloer onder druk zetten en tot polarisering leiden, zowel in de relatie tussen de werkgever en de werknemer, als tussen de werknemers onderling.

Om een correcte omzetting te bereiken, voorziet de richtlijn in artikel 20, §6, de 'passerelleclausule'. Lidstaten kunnen rekening houden met wat op nationaal niveau bestaat, en die boven de minimumnormen van deze richtlijn uitgaan, op voorwaarde dat aan de minimum vereisten wordt voldaan en het algemene beschermingsniveau van de werknemers niet wordt verlaagd. Dat betekent dat bij de omzetting van de richtlijn ook rekening moet gehouden worden met andere verloven zoals tijdskrediet, dat aan werknemers een ruime mogelijkheid biedt om de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te schorsen, en waarvoor een uitkering wordt betaald door de RVA.

België gaat met andere woorden op verschillende gebieden al verder dan het recht van de Europese Unie op het gebied van de combinatie van werk en gezin, en de werkgeversorganisaties zijn van mening dat het legitiem is om daar rekening mee te houden in het kader van de omzetting van de nieuwe richtlijn in de Belgische rechtsorde.

2. Toepassingsgebied (art. 2 richtlijn)

a. Uitzendarbeid

Arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid komen tegemoet aan specifieke flexibiliteitsbehoeften, zowel voor ondernemingen als voor werknemers. Daartoe zijn zij al gereglementeerd door specifieke voorschriften, zowel op Europees (richtlijn 2008/104) als op nationaal niveau. Het is van belang dat deze mogelijkheden tot flexibiliteit behouden blijven. Het voorontwerp van wet stelt in dit opzicht verschillende toepassingsproblemen.

Eerst en vooral heeft richtlijn 2019/1158 betrekking op werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking. In situaties tussen twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendwerk zouden de nieuwe bepalingen derhalve niet moeten worden toegepast.

Advies nr. 2.264

- 16 -

Ten tweede blijft het uitzendkantoor de werkgever. Het is dus niet juist om de gebruiker gelijk te stellen met de werkgever, behalve voor de verplichtingen van de gebruiker bepaald in artikel 19 van de wet van 24 juli 1987, artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978 en artikel 31 van de cao nr. 108.

Ten slotte kan het uitzendkantoor geen soepelere werkregelingen invoeren of bestraft worden wanneer een overeenkomst voor uitzendarbeid (per definitie voor een bepaalde tijd) niet verlengd kan worden na een verlof, om de eenvoudige reden dat deze formules en contracten uitsluitend afhangen van de klant-gebruiker. Bovendien zouden nieuwe wettelijke vermoedens de contractvrijheid en de strikte reglementering van de gronden voor het gebruik van uitzendarbeid in het gedrang brengen.

b. Flexi-jobs

De werkgeversorganisaties vragen zich af wat de (financiële en arbeidsorganisatorische) impact van de toepassing van de richtlijn zal zijn op flexi-jobs. Zij verzetten zich tegen een negatieve impact voor een werkgever wiens werknemer ook een flexi-job bij een andere werkgever uitoefent, en op basis daarvan in aanmerking zou kunnen komen voor een hogere uitkering.

c. Brede definitie familielid (art. 6 en 17 voorontwerp van wet dat de arbeidswetgeving aanpast)

In het voorontwerp van wet wordt een brede definitie van familielid gehanteerd, waaronder bijvoorbeeld ook de niet-samenwonende partner van de werknemer, zou kunnen vallen. Een dergelijke brede definitie zorgt voor enorme rechtsonzekerheid en houdt een reëel risico op misbruiken in. De wetgever is tot vandaag steeds omzichtig met deze definitie omgesprongen, rekening houdend met de realiteit van de nieuwe gezinssamenstellingen, maar tegelijk verankerd op basis van het bestaande juridische kader, waaronder de burgerlijke stand. In geval van misbruik is het onmogelijk om hiervan het bewijs te leveren, noch door de werkgever, noch door de controlerende overheid.

Advies nr. 2.264

- 17 -

3. Geboorteverlof (art. 3 en 4 richtlijn, art. 4 en 5 voorontwerp van wet dat de arbeids-wetgeving aanpast)

De werkgeversorganisaties stellen vast dat de Belgische wetgeving reeds voldoet aan de voorwaarden van de richtlijn: de partner van de moeder krijgt reeds 15 betaalde dagen geboorteverlof (5 dagen meer dan de richtlijn voorschrijft) en vanaf 2023 zal dit 20 betaalde dagen geboorteverlof zijn.

Zij kunnen niet akkoord gaan met de bijkomende voorwaarde in het voorontwerp van wet, die niet door de richtlijn is bepaald, dat een weerlegbaar vermoeden instelt dat de niet-hernieuwing van een contract van bepaalde duur geacht wordt verband te houden met de geboorte van het kind. Dit wordt zowel bij geboorteverlof (art. 30 WAO 3/7/1978) als bij moederschapsrust (art. 40 arbeidswet) ingeschreven. Dit vermoeden wordt zowel voor de moeder van het kind als voor de meeuuder ingesteld. Zij kunnen evenmin akkoord gaan met de forfaitaire vergoeding van 6 maanden brutoloon als de werkgever dit vermoeden niet zou kunnen weerleggen.

De werkgeversorganisaties betreuren dat er geen proratisering is voorzien van het geboorteverlof voor een deeltijdse werknemer en vragen dat dit wordt omgezet in onze wetgeving, overeenkomstig art. 3 §2, 2^{de} lid van de richtlijn¹.

4. Ouderschapsverlof (art. 5 richtlijn, art. 2 t.e.m. 10 ontwerp van koninklijk besluit tot gedeeltelijke omzetting van de richtlijn)

Het voorontwerp van wet kort de termijn van uitstel van ouderschapsverlof op verzoek van de werkgever in van 6 naar 3 maanden. De werkgeversorganisaties begrijpen de doelstelling hiervan niet en wijzen erop dat dit de arbeidsorganisatie disproportioneel dreigt te storen, met een impact voor de collega's, zeker wanneer bijvoorbeeld meerdere verzoeken van ouderschapsverlof in een bepaalde afdeling worden ingediend, of op piekmomenten in de onderneming. Tel daarbij de huidige problematiek van de tekorten op de arbeidsmarkt die nog verder zullen toenemen, en die de volledige ondernemerswereld voor ernstige problemen stelt. Het behoud van de termijn op 6 maanden sluit beter aan bij de doelstelling om rechtszekerheid te bieden aan de beide partijen en de beide belangen te verzoenen. Overigens is niet aangetoond dat een inkorting met 3 maanden noodzakelijk zou zijn om te voldoen aan een redelijke termijn van uitstel.

¹ Art. 3, §2, 2^{de} lid richtlijn: "Het recht van een werknemer op verlof kan worden berekend naar evenredigheid van de werktijden van de werknemer, in overeenstemming met het in de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking van de werknemer bepaalde werkpatroon."

Advies nr. 2.264

- 18 -

De werkgeversorganisaties betreuren dat het uitblijven van een beslissing of een weigeringsbeslissing die niet voldoet aan de bepalingen uit het koninklijk besluit, onmiddellijk wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever. De werkgever beschikt dus niet over de mogelijkheid om in herinnering te worden gebracht van het gebrek aan antwoord op een ingediende aanvraag. In een arbeidsrelatie is dit nochtans een gangbare praktijk. Door het achterwege laten van enige vormvereisten in de manier waarop een aanvraag door een werknemer moet gebeuren, bestaat bovendien het risico dat er zich situaties zullen voordoen waarin een werkgever niet op de hoogte was van een correct ingediende aanvraag.

Teneinde rechtszekerheid te bieden aan werknemer en werkgever moet meer ruimte voor dialoog en administratieve haalbaarheid voorzien worden. Zo moet minstens een herinnering door de werknemer aan de werkgever, die nog geen antwoord gaf, en een korte termijn waarbinnen de werkgever antwoordt, worden ingebouwd. Daarnaast verkiezen de werkgeversorganisaties onderling overleg tussen werkgever en werknemer om te kunnen bepalen hoe zij het ouderschapsverlof op flexibele wijze wensen op te nemen. In de wettekst wordt het begrip "omstandig" motiveren" best vervangen worden door "concreet" motiveren".

Wat de uitkering die wordt toegekend tijdens het ouderschapsverlof betreft, dringen de werkgeversorganisaties erop aan dat de Raad vooraf om advies wordt gevraagd over alle mogelijke plannen om het huidige forfaitaire stelsel aan te passen. De financiële duurzaamheid en budgettaire neutraliteit moeten in dit verband worden gewaarborgd.

5. Zorgverlof (art. 6 en art. 20, §6 richtlijn, art. 6 t.e.m. 11 voorontwerp van wet dat de arbeidswetgeving aanpast)

De werkgeversorganisaties zijn voorstander van het punctueel aanpassen van het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998. Ze herinneren aan het feit dat er reeds een overvloed van verloven bestaat voor de zorg aan een gezins- of familielid in België. Zo hebben we het verlof voor medische bijstand, het mantelzorgverlof, het palliatief verlof, het verlof om dwingende reden, het klein verlet, en het tijdskrediet met motief zorg. Art. 20, §6 van de richtlijn voorziet in een passerelle-clausule die ertoe dient rekening te kunnen houden met alle bestaande zorgverloven. De werkgeversorganisaties herinneren tevens aan de aanbevelingen in rapport nr. 76 van de Nationale Arbeidsraad waarin staat dat elk nieuw verlof moet worden getoetst aan de nagestreefde doelstelling. Aangezien de doelstelling eveneens kan worden bereikt door op het bestaande verlof aanpassingen in te voeren, moet deze piste worden verkozen boven het nieuwe verlof dat in het leven wordt geroepen.

Advies nr. 2.264

- 19 -

Desalniettemin moet de globale hervorming van de verloven snel gerealiseerd worden, zoals ook vermeld in het Regeerakkoord².

6. Flexibele werkregelingen (art. 9 richtlijn, art. 16 t.e.m. art. 24 voorontwerp van wet dat de arbeidswetgeving aanpast)

Het voorontwerp van wet breidt het recht om flexibele werkregelingen te vragen uit tot ouders met kinderen tot twaalf jaar, terwijl de richtlijn dit slechts voorziet voor ouders met kinderen tot acht jaar. De werkgeversorganisaties stellen nochtans vast dat België nu reeds koploper is inzake aantal en duurtijd van zorgverloven. De optrekking van de leeftijd van acht naar twaalf jaar houdt onvoldoende rekening met de wederzijdse noden van werkgevers en werknemers.

In overeenstemming met considerans nr. 48 van de richtlijn, vragen de organisaties bijzondere aandacht voor kmo's en een uitzondering voor het gemotiveerd weigeren of uitstellen van de flexibele regelingen. Daarenboven merken zij op dat flexibele werkregelingen enkel kunnen binnen de in de onderneming bestaande uurroosters en wettelijke regels van de arbeidswet.

De werkgever dient, net zoals de werknemer, het recht te krijgen tot een vroegtijdige stopzetting van de flexibele werkregeling. Daarenboven moet bij het uitblijven van een antwoord van de werkgever op de aanvraag van een flexibele werkregeling, minstens een herinnering te worden gestuurd. De organisaties stellen verder dat het aantal aanvragen voor flexibele werkregelingen zou moeten beperkt worden tot één aanvraag per kalenderjaar. Tot slot pleiten de organisaties ervoor dat een antimisbruikbepaling wordt opgenomen, om het herhaaldelijk aanvragen van flexibele werkregelingen te vermijden, zodat een werknemer dit niet enkel zou vragen om beschermd te zijn tegen ontslag.

² Regeerakkoord op p. 40: "De regering start een overleg op met de sociale partners over de vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering van de verschillende verlofstelsels, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin." (https://www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf)

Advies nr. 2.264

- 20 -

7. Behoud van rechten (art. 10 richtlijn, art. 25 t.e.m. 27 voorontwerp van wet dat de arbeidswetgeving aanpast, art. 11 voorontwerp van wet dat de genderwet aanpast)

De werkgeversorganisaties stellen vast dat artikel 10 van de richtlijn zowel wordt omgezet in artikelen 25 tot 27 van het voorontwerp van wet die de arbeidswetgeving aanpassen, als in artikel 11 van het voorontwerp van wet dat de genderwet aanpast. De werkgeversorganisaties begrijpen niet dat deze bepaling in beide wetten wordt omgezet, wat anders is dan hetgeen de richtlijn beoogt, met de toevoeging van een identieke bescherming in de genderwet een extra laag toevoegt aan de bescherming van de werknemers, die al dezelfde bescherming genieten in de arbeidswetgeving. Voor de werkgevers houdt dit een reëel risico in dat voor eenzelfde oorzaak, op basis van twee verschillende wetgevingen dubbele maatregelen kunnen worden opgelegd. Dit gaat in tegen de rechtszekerheid en de coherentie van ons rechtssysteem.

8. Niet-discriminatie (art. 11 en 14 richtlijn, art. 1 t.e.m. 19 voorontwerp van wet dat genderwet aanpast)

De richtlijn verbiedt elke minder gunstige behandeling van werknemers die geboorteverlof, ouderschapsverlof, mantelzorgverlof, verlof om dwingende familiale redenen of een flexibele werkregeling hebben aangevraagd of opgenomen. De werkgeversorganisaties zijn ervan overtuigd dat een ongunstige behandeling in verband met ouderschap en het opnemen van andere vormen van familiaal verlof, reeds verboden zijn door de versterking van het arbeidsrecht via het voorontwerp van wet tot wijziging van de arbeidswetgeving. Vanuit het oogpunt van de transparantie, coherentie en rechtszekerheid, hoort deze omzetting thuis in de arbeidswetgeving. Het is derhalve niet nodig het criterium van "gezinsverantwoordelijkheid" toe te voegen in de genderwet.

Advies nr. 2.264

- 21 -

Door het toevoegen van een nieuw criterium van “gezinsverantwoordelijkheden” in de genderwet, kiezen de opstellers voor een nieuwe zeer ruime notie die vele ladingen dekt en de deur openzet voor enorme casuïstiek en rechtsconflicten. De werkgeversorganisaties betreuren de inflatie aan discriminatiegronden met de toevoeging van dit nieuw, allesomvattend, onduidelijk en ambigu criterium “gezinsverantwoordelijkheden” in de genderwet, dat de opname van minimum 12 verschillende verloven³ lijkt te beschermen. Dit leidt tot bijkomende beschermingssystemen in het Belgisch recht voor situaties die reeds beschermd zijn in het arbeidsrecht (bv. ouderschapsverlof, tijdskrediet met motief) of andere.⁴

Subsidiair, indien het voorontwerp van genderwet behouden blijft:

- zal bij directe discriminatie de bijkomende rechtvaardigingsgrond van legitiem doel, passend en noodzakelijke middelen voor alle criteria van de genderwet van kracht moeten zijn. Momenteel gelden bij directe discriminatie enkel de algemene rechtvaardigingsgronden van positieve actie (art. 16 genderwet) en door of krachtnaam de wet (art. 18 genderwet), behalve voor het enige criterium geslacht waarvoor de rechtvaardigingsgrond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten (art. 13 genderwet) bestaat. De werkgevers stellen vast dat dit discriminatoir is ten opzichte van criteria die wel de rechtvaardigingsgrond hebben van legitiem doel, passend en noodzakelijke middelen zoals deze in de antidiscriminatiewet.
- de werkgeversorganisaties vinden het nodig dat in de wettekst wordt gepreciseerd dat deze specifieke bescherming enkel van toepassing is op één van de opgesomde verloven, met uitsluiting van andere gedragingen of beroepsfouten die het gevolg zijn van de gezinssituatie van de werknemer.

³ Geboorteverlof, ouderschapsverlof, verlof om dwingende reden (indien link met gezinsverantwoordelijkheden), verlof voor medische bijstand, palliatief verlof, mantelzorgverlof, klein verlet (indien link met gezinsverantwoordelijkheden), adoptieverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof, verzoeken van flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden, tijdskrediet met motief zorg.

⁴ De notie van gezinsverantwoordelijkheden valt immers al zowel onder het beschermd criterium van ‘burgerlijke staat’; <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/andere-discriminatiegronden#Burgerlijke-staat>, als onder ‘gezinssamenstelling’ uit art. 3 3° van het Waals Decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Advies nr. 2.264

- 22 -

9. Ontslagbescherming, cumul en sancties (art. 12 t.e.m. 14 richtlijn, art. 4, 5, 6, 7, 13, 24, 28, 29, 30, 31 voorontwerp van wet dat de arbeidswetgeving aanpast, art. 11 voorontwerp van wet dat de genderwet aanpast)

De werkgeversorganisaties stellen vast dat een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon van een werknemer wordt voorzien in volgende gevallen:

- bij ontslag en voorbereiding op ontslag omwille van het opnemen van het geboorteverlof, adoptieverlof en zorgverlof;
- bij de niet-hernieuwing van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur wegens de geboorte van het kind of bij ontstentenis van reden;
- bij nadelige behandeling tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- bij discriminatie.

Ten eerste zijn de werkgeversorganisaties het niet eens met deze disproportionele sanctie die forfaitair op 6 maanden brutoloon wordt gelegd.

- Deze schadevergoeding is onevenredig met de duur van het verlof zelf: het geboorteverlof is gelijk aan 15 dagen, het adoptieverlof betreft op dit moment twee weken en het zorgverlof gaat over slechts 5 dagen. De forfaitaire schadevergoeding van zes maanden is buitenproportioneel in vergelijking met de duur van de respectieve verloven, zelfs gelet op de toekomstige, geleidelijke verhoging van het aantal dagen geboorteverlof en het aantal weken adoptieverlof.
- Bij een schending van de antidiscriminatiewetten zou daarenboven telkens 6 maanden brutoloon moeten worden betaald als schadevergoeding, zelfs indien de arbeidsverhoudingen verder gezet worden.

De werkgeversorganisaties stellen daarom voor dat de rechter een beoordelingsmarge krijgt om de ernst van de schade per zaak te kunnen bepalen. Zij merken op dat de richtlijn niet spreekt over een forfaitaire vergoeding. Daar- tegen stellen zij voor te voorzien in een schadevergoeding in de vorm van een vork naar analogie met het systeem zoals reeds bestaat in de cao nr. 109, maar met een schadevergoeding tot 6 maanden loon van de werknemer.

Advies nr. 2.264

- 23 -

Een sanctie gelijk aan 3 maanden brutoloon, zoals deze nu bestaat voor geboorteverlof en adoptieverlof, voldoet aan de voorwaarden van een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie volgens de richtlijn.

Ten tweede verwerpen de werkgeversorganisaties de ontslagbescherming bij niet-hernieuwing van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Ontslagbescherming kan volgens hen enkel gelden bij ontslag en niet bij een automatisch einde of niet-hernieuwing van een contract van bepaalde duur. Deze sanctie is niet doeltreffend, onevenredig en bovenmatig afschrikkend, en gaat véél verder dan de richtlijn.

Ten derde benadrukken de werkgeversorganisaties dat een nadelige behandeling nooit gelijk kan worden gesteld aan het ontslag. De nadelige behandeling vindt immers plaats gedurende de arbeidsovereenkomst, terwijl het ontslag de arbeidsovereenkomst beëindigt. De sanctie voor een nadelige behandeling kan daarom niet even zwaar zijn als de sanctie voor een onrechtmatig ontslag.

Ten vierde wordt in het voorontwerp in de genderwet, in tegenstelling tot de arbeidswetgeving, een sanctie gekoppeld aan het behoud van rechten. De werkgevers willen er op wijzen dat er reeds sancties bestaan in zowel art. 1134 van het burgerlijk wetboek als het arbeidsrecht. Er is dus geen extra sanctie nodig in de genderwet. Het is bovendien aangewezen om alle beschermingen en bestaande sancties op een duidelijker manier op te lijsten in de memorie van toelichting.

Ten vijfde kunnen de werkgeversorganisaties niet akkoord gaan met de expliciete cumulbepaling van de beschermingsvergoedingen in het arbeidsrecht met de schadevergoeding van de genderwet. Een cumul van meerdere specifieke beschermingsvergoedingen om dezelfde schade te vergoeden gaat volledig in tegen het proportionaliteitsbeginsel, zoals voorzien in artikel 13 van de richtlijn, te meer daar bepaalde beoogde situaties reeds een eigen specifiek beschermingsregime kennen.

- De organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen verwerpen het voorstel om verschillende wettelijke anticumulbepalingen te schrappen, alsook de redenering die aan de basis van deze schrapping ligt. Zij zijn van oordeel dat er geen sprake van kan zijn dat een onderneming verschillende schadevergoedingen moet betalen omwille van eenzelfde onregelmatig geachte gedraging, of dat dezelfde schade die de werknemer heeft geleden, verschillende keren wordt vergoed.

Advies nr. 2.264

- 24 -

- Hoewel het logisch en aanvaardbaar is een discriminatoir ontslag te compenseren door de wettelijke opzeggingsvergoeding voortvloeiend uit de wet van 3 juli 1978 en de specifieke beschermingsvergoeding die verbonden is aan het beschermd criterium uit te betalen, zou het disproportioneel zijn dat de wet uitdrukkelijk het cumul van verschillende specifieke beschermingsvergoedingen toestaat, behalve indien uitdrukkelijk anders bepaald.
- Een dergelijke normalisering van cumul van verschillende specifieke beschermingsvergoedingen zou rampzalig zijn voor het sociale klimaat binnen de onderneming, omdat op deze manier de juridisering van de arbeidsverhoudingen wordt bevorderd.
- De werkgeversorganisaties herinneren eraan dat de sociale partners dit soort cumul zelf zorgvuldig hebben willen vermijden, met name in artikel 9 van de cao nr. 109. De twee voorontwerpen van wet kunnen niet worden gevolgd, omdat zij de uitdrukkelijke wens van de sociale partners teniet doen.

Ten slotte verzetten de werkgeversorganisaties zich tegen de invoering van het nieuwe mantelzorgverlof (invoeging van een art. 30bis/1 in de wet van 3 juli 1978) en dus ook tegen de invoering van een nieuwe strafbaarstelling in het Sociaal Strafwetboek (nieuw art. 148/1).

B. Standpunt van de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen

1. Inleiding

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen benadrukken het belang van een volledige en correcte omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1158, die tot doel heeft om het voor ouders en verzorgers makkelijker te maken om hun werk te combineren met hun privéleven en daartoe minimumvoorwaarden oplegt aan de EU-lidstaten. Ze wijzen erop dat België de arbeids- en genderwetgeving op verschillende punten moet aanpassen om te voldoen aan de verplichtingen van de richtlijn en de rechtspraak van het Hof van Justitie. De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen gaan dan ook akkoord met de wijzigingen zoals voorgesteld, en wensen hieronder enkele aspecten van deze wijzigingen extra te benadrukken.

Advies nr. 2.264

- 25 -

2. Genderwet

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen gaan ook akkoord met de wijzigingen die worden voorgesteld aan de **genderwet**, en met name de opname van het criterium “gezinsverantwoordelijkheden” als overkoepelend beschermd criterium en de mogelijkheid van een forfaitaire schadevergoeding bij nadelige behandeling, die in het voorontwerp van wet zijn opgenomen in uitvoering van de richtlijn. Wat het criterium “gezinsverantwoordelijkheden” betreft, wijzen ze erop dat het criterium deels reeds bestaande beschermde criteria vervangt en vermijdt dat elk verlofstelsel dient te worden opgesomd. Ze merken nog op dat de sanctie van artikel 19/1 van de genderwet niet overbodig maar noodzakelijk is, omdat de bescherming tegen benadeling nog niet is voorzien in de arbeidswetgeving en het hoofdstuk 6 van het voorontwerp tot gedeeltelijke omzetting van de richtlijn niet in enige vergoeding voorziet.. Bij gebrek aan sanctionering in de genderwet zou de werknemer dus niet worden beschermde tegen benadeling wegens het opnemen van een door de richtlijn beschermde verlof, terwijl de richtlijn vereist dat er sancties worden vastgesteld die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Wat de in artikel 23/1 van het ontwerp voorziene mogelijkheid om de forfaitaire schadevergoeding te cumuleren met een beschermingsvergoeding in gevolge de beëindiging van een arbeidsrelatie betreft, wijzen de werknemersorganisaties erop dat deze samenloop reeds nu al aanvaard wordt in de rechtspraak, in die gevallen waar de cumul niet door de betrokken bepalingen is uitgesloten en de twee vergoedingen niet hetzelfde doel hebben en niet dezelfde schade vergoeden (Cass. 20 februari 2012, S.10.0048.F).

3. Moederschapsrust en geboorteverlof

Met betrekking tot de wijziging van de **moederschapsrust en het geboorteverlof**, steunen de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen de uitbreiding van de bescherming tegen ontslag met de periode waarin voorbereidende handelingen vóór het effectieve ontslag werden getroffen, wat een verplichting is die voortvloeit uit artikel 12,1 van de richtlijn. Op grond van het arrest van het Hof van Justitie van 11 oktober 2007, *Paquay*, C-460/06, moet de sanctie voor de schending van deze verplichting minstens gelijkwaardig zijn aan de sanctie die in het nationale recht ter uitvoering van de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85 is voorzien. Het is dus niet mogelijk om in het geval van voorbereidende handelingen voor het ontslag, in een lagere sanctie te voorzien.

Advies nr. 2.264

- 26 -

Daarenboven zijn ze van oordeel dat de periode waarbinnen geboorteverlof opgenomen kan worden, uitgebreid zou moeten worden naar de periode van voor de bevalling. Dit zal bijvoorbeeld een oplossing bieden voor werknemers wiens partner gehospitaliseerd wordt voor de geboorte, maar die geen recht op betaald familiaal verlof hebben.

Daarnaast wensen de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen te verwijzen naar de NAR-adviezen nr. 2.174 en 2.229 waarbij zij reeds aangaven dat de huidige bestaande drempels om dit verlof op te nemen, wegwerkten moeten worden en omstandig gemotiveerd hadden waarom het recht op geboorteverlof voor werknemers **met tijdelijke contracten** versterkt moeten worden. Al te vaak wordt aan deze werknemers vandaag geen arbeidsovereenkomst gegeven wanneer zij de wens om dit verlof op te nemen uiten. De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen juichen dan ook toe dat het wetsontwerp, in lijn van de rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de moederschapsbescherming (HvJEU 4 oktober 2001, *Jiménez Melgar*, C-438/99, en *Tele Danmark A/S*), in waarborgen voor de verlenging van deze contracten voorziet.

4. Ouderschapsverlof

Wat het **ouderschapsverlof** betreft, onderlijnen de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen de nood aan een passend niveau van uitkering voor de periode van ouderschapsverlof, rekening houdend met het feit dat de opname van ouderschapsverlof vaak resulteert in een verlies van inkomsten voor het gezin. De keuze wie binnen het gezin dit verlof opneemt, wordt immers hierdoor ook beïnvloed.

Daarnaast merken de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen op dat de richtlijn niet in een mogelijkheid voorziet voor de werkgever om de opname van het ouderschapsverlof, overeenkomstig artikel 5.1. van de richtlijn te weigeren. Een weigering is alleen mogelijk voor artikel 5.6. met betrekking tot de opname van ouderschapsverlof op flexibele wijzen. Vermits de werkgever verplicht is te reageren op de verzoeken en elke weigering moet motiveren, dient een gevolg te worden bepaald in het geval hij niet reageert of niet motiveert. Daarbij wensen de werknemersorganisaties het belang te benadrukken van **het alternatief** dat een werkgever op basis van de richtlijn moet aanbieden, wanneer hij de opname van voltijs ouderschapsverlof wenst uit te stellen. Een voorbeeld hiervan is de situatie van een aanvraag van ouderschapsverlof van 1 maand in de zomer. Wanneer dit verlof wordt uitgesteld naar een periode die niet meer noodzakelijk is voor de opvang van kinderen, dan verliest voor de werknemer de aanvraag zijn doel. Daarom het belang dat, zoals in het wetsontwerp is voorzien, de uitsteltermijn enerzijds wordt ingekort tot 3 maanden en anderzijds dat er een alternatief wordt geboden, die bv. minder lang is dan 1 maand of niet 1 maand aaneensluitend is.

Advies nr. 2.264

- 27 -

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen zijn in dit verband ook van oordeel dat indien een werknemer eerst als **uitzendkracht** in een onderneming heeft gewerkt en nadien vast in dienst treedt, deze tewerkstelling ook moet worden in aanmerking genomen om het recht op ouderschapsverlof vast te stellen.

5. Zorgverlof

Wat het **zorgverlof** betreft, gaan de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen akkoord met de invoering van een verlof van 5 werkdagen per jaar, zoals voorzien in artikel 6 van de richtlijn. De richtlijn legt 5 opeenvolgende dagen verplicht op, en uit onderzoek is gebleken dat men dit niet kan onderbrengen onder verlof om dwingende redenen. Daarenboven zou het een hele complexe wijziging van de huidige reglementering van thematisch verlof voor medische bijstand betekenen, indien die piste gekozen zou worden.

Ze wijzen er ook op dat dit zorgverlof moet kunnen worden opgenomen voor de partner van de werknemer met wie hij niet samenwoont. Het is immers niet zo dat de affectieve band en de zorg voor deze persoon per definitie minder/onbestaande is, louter omwille van een gesplitste domicilie.

6. Kmo's

Daarnaast stellen de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen ook vast dat de artikelen van de richtlijn niet voorzien in uitzonderingen voor werknemers tewerkgesteld in **kmo's**. De kmo's worden alleen vermeld in overweging 48 van de richtlijn en artikel 17 dat gaat over de informatieverspreiding. Werknemers die aldus tewerkgesteld worden in kmo's verdienen dezelfde rechten en dezelfde behandeling.

Advies nr. 2.264

- 28 -

7. Beschermingsvergoedingen

Wat de hoogte van de **beschermingsvergoedingen** betreft, merken de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen op dat het voorontwerp de beschermingsvergoeding bij geboorteverlof en zorgverlof op gelijke hoogte brengt met de beschermingsvergoeding voor ouderschapsverlof. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties ondersteunen het argument van de makers van het wetsontwerp , nl. het invoeren van zoveel mogelijk eenvormigheid. Het voorontwerp zorgt er zo voor dat alle verloven opgenomen in de richtlijn (EU) 2019/1158 op gelijke manier worden behandeld. Gezien de richtlijn deze verloven op gelijke voet plaatst, zou een ongelijke behandeling op het vlak van de beschermingsvergoeding niet te verantwoorden zijn. Daar het standstill-beginsel van de richtlijn niet toestaat de ontslagvergoeding voor ouderschapsverlof te verminderen, drong een verhoging van de beschermingsvergoeding bij geboorteverlof en de toekenning van dezelfde vergoeding bij zorgverlof en flexibele werkregelingen zich op.

Advies nr. 2.264

SPF JUSTICE
Conseil consultatif du droit pénal social

AVIS n° 2022/004
du 17 mai 2022

**Avant-projet de loi transposant partiellement 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, et
réglementant certains autres aspects relatifs aux congés**

Boulevard de Waterloo, 115 – 1000 Bruxelles
Secrétaire: madame Marie Debauche, secrétaire adjointe : madame Murielle Fabrot
Tel: 02 542 79 82 ; 02 233 44 81
e-mail: marie.debauche@just.fgov.be , murielle.fabrot@emploi.belgique.be

1.- Avis demandé par le Ministre du travail

1.1- La demande d'avis :

En application de l'article 97 du Code pénal social, le Conseil consultatif du droit pénal social est amené à donner son avis en urgence sur demande datée du 5 mai 2022 et émanant du Ministre du Travail, monsieur Pierre-Yves Dermagne.

L'avis du Conseil est demandé sur l'avant-projet de loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés qui modifie également le Code pénal social.

La demande d'avis en urgence est motivée comme suit: « *La directive précitée exécute l'article 153, alinéa 1er, i) du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.* »

Etant donné que la Directive précitée est entrée en vigueur le 1er août 2019 et qu'elle doit être transposée dans notre ordre juridique national avant le 2 août 2022 au plus tard, je prie le Conseil de bien vouloir émettre son avis en urgence. ».

Le Conseil consultatif a utilisé la procédure écrite prévue par l'article 8 de l'arrêté royal du 7 juin 2011 déterminant la composition et le fonctionnement du Conseil consultatif du droit pénal social et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 96, 97 et 98 du Code pénal social, afin de rendre son avis en urgence.

Le Conseil attire l'attention sur la brièveté du délai dans lequel il doit émettre cet avis et souligne que ces conditions peuvent constituer un obstacle à la qualité de son travail.

1.2.- Objectifs poursuivis par l'avant-projet de loi soumis pour avis et principal contenu:

La directive UE) 2019/1158 que l'avant-projet de loi transpose partiellement exécute l'article 153, alinéa 1er, i) du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le

domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

La Directive précitée fixe plus spécifiquement des prescriptions minimales et des droits individuels en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence au travail pour raisons de force majeure, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. La directive lie un certain nombre de dispositions protectrices à l'exercice de ces droits.

L'avant-projet de loi soumis pour avis contient des dispositions propres (chapitre 5) et modifie plusieurs législations :

- la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- le Cod pénal social.

En ce qui concerne le Code pénal social, l'avant-projet de loi modifie le Code pénal social **par ses articles 27 à 31** :

Il remplace l'intitulé de la section 2 du chapitre 2 du livre 2 du Code pénal social, il modifie les articles 147 et 149 du Code précité et insère les articles 147/1 et 148/1 dans le Code précité.

L'article 27 complète le libellé de l'intitulé de la section 2 du chapitre 2 du livre 2 du Code pénal social étant donné l'insertion de nouveaux articles dans la section 2 précitée par les articles 29 et 30 de l'avant-projet. Cet article prévoit également une actualisation de la terminologie actuelle de cet intitulé en tenant compte des modifications apportées par l'article 3 de l'avant-projet au chapitre IV concernant la protection de la maternité de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Concrètement: la référence au congé de maternité converti remplace celle au congé de paternité. Les références au congé de naissance et au congé d'aidant sont ajoutées.

L'article 28 modifie l'article 147 du Code pénal social afin de mettre sa terminologie en concordance avec celle de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de ses arrêtés d'exécution. Cette modification est liée aux modifications prévues à l'article 3 de l'avant-projet de loi (conversion du congé de maternité), comme celles prévues à l'article 27 de l'avant-projet.

Pour prendre en compte « le congé de maternité converti », l'incrimination prévue à l'article 147, alinéa 1^{er}, 3^o, à savoir « n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de paternité qui lui est reconnu, en tant que père, parce que

la mère est hospitalisée ou décédée » est donc remplacée par « n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée ».

L'article 29 insère un nouvel article 147/1 « le congé de naissance » dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations relatives au congé de naissance tel que prévu par l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce nouvel article vise à punir d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues dans l'article 30 de la loi précitée du 3 juillet 1978. La sanction de niveau 2 est proposée par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social et à l'article 148/1 en projet inséré par l'article 30 de l'avant-projet de loi dans le Code pénal social.

L'article 30 insère un nouvel article 148/1 « Le congé d'aidant » dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations concernant le nouveau régime relatif au congé d'aidant prévues dans le nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail inséré par l'article 7 de l'avant-projet de loi. Le nouvel article vise à punir d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé pour fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à un parent qui a besoin de soins ou d'une aide considérables pour une raison médicale grave ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de soins prévues dans l'article 30bis, § 2, précité. La sanction de niveau 2 est proposée par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social et à l'article 147/1 en projet inséré par l'article 29 de l'avant-projet de loi dans le Code pénal social.

L'article 31 modifie l'article 149, alinéa 1^{er}, du Code pénal social qui s'intitule « L'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière » pour uniformiser le libellé des incriminations qu'il contient avec celui des articles 147/1 et 148/1 que les articles 29 et 30 de l'avant-projet insèrent dans le Code pénal social.

Avec l'ajout de l'infraction « ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions », l'article 149, alinéa 1^{er}, contiendra les incriminations suivantes :

« Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'accorde pas au travailleur le droit à la suspension ou à la réduction des prestations de travail ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions en contravention à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aux arrêtés royaux pris en exécution de la loi précitée, ainsi qu'aux conventions collectives de travail d'application en cette matière.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

L'article 32 modifie la disposition de surveillance de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, plus précisément l'article 138, afin de le compléter par la référence aux articles 30, §2 et 30bis, §2, de la loi précitée du 3 juillet 1978 qui sont modifiés par les articles 6 et 7 de l'avant-projet de loi soumis pour avis. Les mots « des articles 30ter, 30quater et 30sexies » y sont remplacés par les mots « des articles 30, §2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies ».

2.- Avis du Conseil consultatif

2.1. Le considérant 43 de la Directive 2019/1158 précitée, que l'avant-projet de loi soumis pour avis vise à transposer, prévoit que « *Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la présente directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.* ».

Les nouvelles incriminations que l'avant-projet de loi soumis pour avis insèrent dans le Code pénal social sont assorties de la sanction de niveau 2.

Par cohérence avec les niveaux de sanctions déjà prévus dans le Code pénal social pour punir la violation de comportements similaires - articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) – le Conseil estime que la proposition de prévoir la sanction de niveau 2 est cohérente.

2.2. In het ontwerp van artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoerd door artikel 30 van het wetsontwerp is in de Franstalige versie sprake van "...des soins personnels ou une aide personnelle à **un membre de la famille ou à un**

parent ... » als vertaling van "... persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid ...".

Het gaat hier in dit ontwerp van voormeld artikel 148/1 om de sanctionering van de verplichting voorzien bij het artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstwet van 3 juli 1978 (in de lezing na de wijziging door artikel 7 van het voorliggende wetsontwerp).

In deze door het artikel 7 van voorliggend wetsontwerp voorgestelde wijziging van artikel 30bis van de voormalde arbeidsovereenkomstenwet worden in §2 definities ingevoerd voor een aantal begrippen. Daarbij worden de begrippen "*membre du ménage*" als vertaling voor "gezinslid" en "*membre de la famille*" als vertaling voor "familielid" gebruikt.

Het is dan ook aangewezen de terminologie in de Franstalige versie van het ontwerp van artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek aan te passen aan de definities die worden gebruikt in de toekomstige lezing van artikel 30bis van de voormalde arbeidsovereenkomstenwet. Concreet dient er te worden gesproken van "...des soins personnels ou une aide personnelle à **un membre du ménage ou à un membre de la famille** ... » als vertaling van "... persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid ...".

2.3. Bovendien is het aanbevolen de bladzijden van het voorontwerp van wet en van de Memorie van Toelichting te nummeren via een nummering bovenaan de bladzijden, in het midden.

Bruxelles, le 17 mai 2022.

Le Président,

Jackie Van Damme

 Digitaal ondertekend door
 Jackie Van Damme
 (Signature)
 Datum: 2022.05.17
 16:58:18 +02'00'

Jackie Van Damme

La secrétaire adjointe

Murielle Fabrot

 (Authenticat ion)
 Signature numérique de Murielle Fabrot (Authentication)
 Date : 2022.05.17 09:35:13 +02'00'

Murielle Fabrot

SPF JUSTICE
Conseil consultatif du droit pénal social

AVIS n° 2022/004
du 17 mai 2022

**Avant-projet de loi transposant partiellement 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, et
réglementant certains autres aspects relatifs aux congés**

Boulevard de Waterloo, 115 – 1000 Bruxelles
Secrétaire: madame Marie Debauche, secrétaire adjointe : madame Murielle Fabrot
Tel: 02 542 79 82 ; 02 233 44 81
e-mail: marie.debauche@just.fgov.be , murielle.fabrot@emploi.belgique.be

1.- Avis demandé par le Ministre du travail

1.1- La demande d'avis :

En application de l'article 97 du Code pénal social, le Conseil consultatif du droit pénal social est amené à donner son avis en urgence sur demande datée du 5 mai 2022 et émanant du Ministre du Travail, monsieur Pierre-Yves Dermagne.

L'avis du Conseil est demandé sur l'avant-projet de loi transposant partiellement 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, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés qui modifie également le Code pénal social.

La demande d'avis en urgence est motivée comme suit: « *La directive précitée exécute l'article 153, alinéa 1er, i) du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.* »

Etant donné que la Directive précitée est entrée en vigueur le 1er août 2019 et qu'elle doit être transposée dans notre ordre juridique national avant le 2 août 2022 au plus tard, je prie le Conseil de bien vouloir émettre son avis en urgence. ».

Le Conseil consultatif a utilisé la procédure écrite prévue par l'article 8 de l'arrêté royal du 7 juin 2011 déterminant la composition et le fonctionnement du Conseil consultatif du droit pénal social et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 96, 97 et 98 du Code pénal social, afin de rendre son avis en urgence.

Le Conseil attire l'attention sur la brièveté du délai dans lequel il doit émettre cet avis et souligne que ces conditions peuvent constituer un obstacle à la qualité de son travail.

1.2.- Objectifs poursuivis par l'avant-projet de loi soumis pour avis et principal contenu:

La directive UE) 2019/1158 que l'avant-projet de loi transpose partiellement exécute l'article 153, alinéa 1er, i) du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le

domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

La Directive précitée fixe plus spécifiquement des prescriptions minimales et des droits individuels en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence au travail pour raisons de force majeure, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. La directive lie un certain nombre de dispositions protectrices à l'exercice de ces droits.

L'avant-projet de loi soumis pour avis contient des dispositions propres (chapitre 5) et modifie plusieurs législations :

- la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- le Cod pénal social.

En ce qui concerne le Code pénal social, l'avant-projet de loi modifie le Code pénal social **par ses articles 27 à 31** :

Il remplace l'intitulé de la section 2 du chapitre 2 du livre 2 du Code pénal social, il modifie les articles 147 et 149 du Code précité et insère les articles 147/1 et 148/1 dans le Code précité.

L'article 27 complète le libellé de l'intitulé de la section 2 du chapitre 2 du livre 2 du Code pénal social étant donné l'insertion de nouveaux articles dans la section 2 précitée par les articles 29 et 30 de l'avant-projet. Cet article prévoit également une actualisation de la terminologie actuelle de cet intitulé en tenant compte des modifications apportées par l'article 3 de l'avant-projet au chapitre IV concernant la protection de la maternité de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Concrètement: la référence au congé de maternité converti remplace celle au congé de paternité. Les références au congé de naissance et au congé d'aidant sont ajoutées.

L'article 28 modifie l'article 147 du Code pénal social afin de mettre sa terminologie en concordance avec celle de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de ses arrêtés d'exécution. Cette modification est liée aux modifications prévues à l'article 3 de l'avant-projet de loi (conversion du congé de maternité), comme celles prévues à l'article 27 de l'avant-projet.

Pour prendre en compte « le congé de maternité converti », l'incrimination prévue à l'article 147, alinéa 1^{er}, 3^o, à savoir « n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de paternité qui lui est reconnu, en tant que père, parce que

la mère est hospitalisée ou décédée » est donc remplacée par « n'a pas accordé au travailleur qui en fait la demande le congé de maternité converti auquel il a droit parce que la mère est hospitalisée ou décédée ».

L'article 29 insère un nouvel article 147/1 « le congé de naissance » dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations relatives au congé de naissance tel que prévu par l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce nouvel article vise à punir d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé le congé de naissance au travailleur qui y a droit ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de naissance prévues dans l'article 30 de la loi précitée du 3 juillet 1978. La sanction de niveau 2 est proposée par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social et à l'article 148/1 en projet inséré par l'article 30 de l'avant-projet de loi dans le Code pénal social.

L'article 30 insère un nouvel article 148/1 « Le congé d'aidant » dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations concernant le nouveau régime relatif au congé d'aidant prévues dans le nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail inséré par l'article 7 de l'avant-projet de loi. Le nouvel article vise à punir d'une sanction de niveau 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas accordé au travailleur qui y a droit le congé pour fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à un parent qui a besoin de soins ou d'une aide considérables pour une raison médicale grave ou qui n'a pas respecté la durée ou les conditions du congé de soins prévues dans l'article 30bis, § 2, précité. La sanction de niveau 2 est proposée par cohérence avec le niveau de sanction qui punit les infractions visées aux articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) du Code pénal social et à l'article 147/1 en projet inséré par l'article 29 de l'avant-projet de loi dans le Code pénal social.

L'article 31 modifie l'article 149, alinéa 1^{er}, du Code pénal social qui s'intitule « L'entrave au droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière » pour uniformiser le libellé des incriminations qu'il contient avec celui des articles 147/1 et 148/1 que les articles 29 et 30 de l'avant-projet insèrent dans le Code pénal social.

Avec l'ajout de l'infraction « ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions », l'article 149, alinéa 1^{er}, contiendra les incriminations suivantes :

« Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'accorde pas au travailleur le droit à la suspension ou à la réduction des prestations de travail ou qui n'en respecte pas la durée ou les conditions en contravention à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, aux arrêtés royaux pris en exécution de la loi précitée, ainsi qu'aux conventions collectives de travail d'application en cette matière.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

L'article 32 modifie la disposition de surveillance de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, plus précisément l'article 138, afin de le compléter par la référence aux articles 30, §2 et 30bis, §2, de la loi précitée du 3 juillet 1978 qui sont modifiés par les articles 6 et 7 de l'avant-projet de loi soumis pour avis. Les mots « des articles 30ter, 30quater et 30sexies » y sont remplacés par les mots « des articles 30, §2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies ».

2.- Avis du Conseil consultatif

2.1. Le considérant 43 de la Directive 2019/1158 précitée, que l'avant-projet de loi soumis pour avis vise à transposer, prévoit que « *Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la présente directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.* ».

Les nouvelles incriminations que l'avant-projet de loi soumis pour avis insèrent dans le Code pénal social sont assorties de la sanction de niveau 2.

Par cohérence avec les niveaux de sanctions déjà prévus dans le Code pénal social pour punir la violation de comportements similaires - articles 147 (Le repos de maternité et de paternité), 148 (le congé d'adoption, l'absence en vue de fournir des soins d'accueil et le congé parental d'accueil) et 149 (Le droit au crédit-temps et à l'interruption de carrière) – le Conseil estime que la proposition de prévoir la sanction de niveau 2 est cohérente.

2.2. In het ontwerp van artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoerd door artikel 30 van het wetsontwerp is in de Franstalige versie sprake van "...des soins personnels ou une aide personnelle à **un membre de la famille ou à un**

parent ... » als vertaling van "... persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid ...".

Het gaat hier in dit ontwerp van voormeld artikel 148/1 om de sanctionering van de verplichting voorzien bij het artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstwet van 3 juli 1978 (in de lezing na de wijziging door artikel 7 van het voorliggende wetsontwerp).

In deze door het artikel 7 van voorliggend wetsontwerp voorgestelde wijziging van artikel 30bis van de voormalde arbeidsovereenkomstenwet worden in §2 definities ingevoerd voor een aantal begrippen. Daarbij worden de begrippen "*membre du ménage*" als vertaling voor "gezinslid" en "*membre de la famille*" als vertaling voor "familielid" gebruikt.

Het is dan ook aangewezen de terminologie in de Franstalige versie van het ontwerp van artikel 148/1 van het Sociaal Strafwetboek aan te passen aan de definities die worden gebruikt in de toekomstige lezing van artikel 30bis van de voormalde arbeidsovereenkomstenwet. Concreet dient er te worden gesproken van "...des soins personnels ou une aide personnelle à **un membre du ménage ou à un membre de la famille** ... » als vertaling van "... persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid ...".

2.3. Bovendien is het aanbevolen de bladzijden van het voorontwerp van wet en van de Memorie van Toelichting te nummeren via een nummering bovenaan de bladzijden, in het midden.

Bruxelles, le 17 mai 2022.

Le Président,

Jackie Van Damme

 Digitaal ondertekend door
 Jackie Van Damme
 (Signature)
 Datum: 2022.05.17
 16:58:18 +02'00'

Jackie Van Damme

La secrétaire adjointe

Murielle Fabrot

 Signature numérique de Murielle Fabrot (Authentication)
 Date : 2022.05.17 09:35:13 +02'00'

Murielle Fabrot