

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 oktober 2024

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
ter verbetering van de toegang tot het
geboorteverlof en ter verlenging ervan**

(ingediend door de heer François De Smet)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 octobre 2024

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail, visant à améliorer
l'accès au congé de naissance et
à allonger celui-ci**

(déposée par Monsieur François De Smet)

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

SAMENVATTING

Thans maken de vaders of de co-ouders, zowel de zelfstandigen als de werknemers, aanspraak op een facultatief geboorteverlof van tien dagen.

Dit wetsvoorstel beoogt dit geboorteverlof verplicht te stellen. Het maakt het tevens mogelijk om binnen zes maanden na de geboorte van het kind een bijkomend verlof van dertien weken op te nemen.

De indieners van het wetsvoorstel streven de volgende doelstellingen na:

- een beter evenwicht tussen het gezins- en het beroepsleven van de ouders;*
- meer vrouwen op de arbeidsmarkt;*
- een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de privé- en gezinssfeer;*
- de bevordering van het welzijn van het kind, daar de aanwezigheid van de vader of van de co-ouder net zo essentieel is voor de goede sociale en emotionele ontwikkeling van het kind als de aanwezigheid van de moeder.*

Ook het vergoedingspercentage dat momenteel geldt voor het geboorteverlof (vaak “vaderschapsverlof” genoemd) wordt verhoogd, en wel tot 93 % van de referentiebezoldiging.

Tot slot komt dit wetsvoorstel tegemoet aan een toenemende vraag vanwege de vaders en de co-ouders, alsook aan de bezorgdheden van de verschillende actoren in het veld, met name het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Ligue des familles en de werknemersorganisaties.

RÉSUMÉ

Actuellement, les pères ou coparents, indépendants comme salariés, bénéficient d’un congé de naissance facultatif de 10 jours.

La présente proposition de loi entend rendre ce congé de naissance obligatoire. Elle introduit également la possibilité de prendre un congé supplémentaire de 13 semaines dans les six mois de la naissance de l’enfant.

Les objectifs poursuivis par les auteurs de la proposition de loi sont:

- de faciliter la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle des parents;*
- de renforcer la présence des femmes sur le marché du travail;*
- de renforcer l’égalité des femmes et des hommes dans la sphère privée et familiale;*
- de favoriser le bien-être de l’enfant car la présence du père ou du coparent est tout aussi indispensable pour le bon développement social et affectif de l’enfant que celle de la mère.*

Le taux d’indemnisation du congé de naissance actuellement en vigueur, souvent appelé “congé de paternité”, est également majoré pour être porté à 93 % de la rémunération de référence.

La présente proposition de loi répond, enfin, à une demande croissante des pères et coparents, ainsi qu’aux préoccupations des différents acteurs de terrain, notamment l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, la Ligue des familles et les organisations représentatives des travailleurs.

TOELICHTING

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 55 1124/001.

1. Vigerende wetgeving

Artikel 30, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt: “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.”.

In 2011 werd dit recht uitgebreid tot de co-ouder, dat wil zeggen tot de persoon die geen afstammingsband heeft met het pasgeboren kind. Aldus maakt die persoon onder bepaalde voorwaarden aanspraak op een vaderschapsverlof van tien dagen. Het betreft de echtgenoot van de biologische moeder of de samenwonende partner van een heteroseksueel paar van wie de afstammingsband ten aanzien van het kind niet vaststaat. Dit zogenaamde “vaderschapsverlof” moet binnen vier maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. De werknemer behoudt gedurende de eerste drie dagen het recht op zijn normale bezoldiging, ten laste van de werkgever. Gedurende de volgende zeven dagen ontvangt hij of zij een uitkering die overeenstemt met 82 % van de in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen uitbetaalde maandelijkse brutobezoldiging.

Sinds 30 juli 2011 worden de werknemers die hun recht op vaderschapsverlof of op geboorteverlof willen uitoefenen, onder bepaalde voorwaarden beschermd tegen ontslag. Concreet is het de werkgever verboden de arbeidsovereenkomst te beëindigen (tenzij om redenen die geen verband houden met de verlofopname) gedurende een periode die loopt van het tijdstip van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de opname van het vaderschaps- of het geboorteverlof, tot drie maanden na die kennisgeving. Bij niet-naleving van die ontslagbeschermingsprocedure is de werkgever aan de werknemer een forfaitaire beschermingsvergoeding verschuldigd die gelijk is aan de brutobezoldiging van drie maanden, naast de eventuele compensatoire opzeggingsvergoeding¹.

Artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet in een specifieke bescherming tegen ontslag. Het eerste lid van dat artikel bepaalt: “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

¹ Artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2011.

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition reprend, en l’adaptant, le texte de la proposition DOC 55 1124/001.

1. Législations applicables

Aux termes de l’article 30, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, “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.”.

En 2011, ce droit a été étendu au coparent, c’est-à-dire à la personne qui n’a pas de lien de filiation avec l’enfant nouveau-né. Il peut ainsi, sous certaines conditions, bénéficier d’un congé de paternité de 10 jours. Il s’agit de la partenaire de la mère biologique ou du partenaire cohabitant d’un couple hétérosexuel à l’égard duquel la filiation de l’enfant n’est pas établie. Ce congé dit de “paternité” doit être pris dans les 4 mois de la naissance de l’enfant. Le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale pendant les trois premiers jours à charge de l’employeur. Au cours des 7 jours suivants, il, ou elle, perçoit une allocation correspondant à 82 % de la rémunération brute mensuelle payée dans le cadre de l’assurance soins de santé et indemnités.

Depuis le 30 juillet 2011, les travailleurs qui veulent exercer leur droit au congé de paternité ou au congé de naissance, bénéficient, sous certaines conditions, d’une protection contre le licenciement. Cette protection contre le licenciement interdit à l’employeur de mettre fin au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé, pendant une période qui prend cours au moment de l’avertissement écrit à l’employeur de la prise du congé de paternité ou de naissance et qui s’achève 3 mois après cet avertissement. En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, l’employeur sera redevable au travailleur d’une indemnité forfaitaire de protection égale à la rémunération brute de trois mois, outre l’indemnité compensatoire de préavis qui serait éventuellement due¹.

L’article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit une protection spécifique contre le licenciement. L’alinéa 1^{er} de cet article stipule que “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

¹ Article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 11 juin 2011.

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.”. Bij niet-naleving is de werkgever aan de werkneemster een vergoeding ten belope van zes maanden bezoldiging verschuldigd. Uit een onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is gebleken dat, in weerwil van die bepaling, drie op de vier werkende vrouwen al het slachtoffer werden van discriminatie vanwege hun zwangerschap of moederschap.

Krachtens artikel 39 van voornoemde wet ligt het moederschapsverlof thans vast op vijftien weken; het bestaat uit een voorbevallingsrust van maximum zes weken (eerste lid) en een nabevallingsrust die ingaat op de dag van de bevalling en die minstens negen weken moet duren (tweede lid). Datzelfde artikel bepaalt bovendien dat het moederschapsverlof kan worden verlengd met een week “wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht” (vijfde lid).

De indieners wijzen er tevens op dat, krachtens de wet van 4 februari 2020 (die tot stand kwam met de aanneming, op 30 januari 2020, van het wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen²), elk onderscheid op grond van moederschap, vaderschap, transseksualiteit en genderexpressie wordt erkend als een vorm van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

2. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Het is bewezen dat een billijke verdeling van de tijd die aan de kinderen wordt besteed, bijdraagt tot de vermindering van de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Thans blijkt evenwel dat de ongelijkheden op het vlak van lonen en carrièrekansen significant blijven.

Voorts heeft een recent onderzoek van de faculteit Toegepaste Economie van de ULB³ geleid tot de vaststelling dat de invaliditeitsgraad of de graad van

² Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft, DOC 55 0165/013. De wet van 4 februari 2020 heeft hetzelfde opschrift.

³ Ilan Torejow, “Le congé de paternité – Evaluation et analyse économique”, februari 2020, DULBEA, ULB.

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.”. En cas de violation, l'employeur est tenu de payer à la travailleuse une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération. Malgré cette disposition, trois travailleuses sur quatre ont été victimes de discriminations en raison de leur grossesse ou maternité, selon une enquête réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

En vertu de l'article 39 de la loi précitée, le congé de maternité est actuellement fixé à 15 semaines et se compose d'un congé prénatal de maximum 6 semaines (alinéa 1^{er}) et d'un congé postnatal qui commence le jour de l'accouchement et qui doit durer au minimum 9 semaines (alinéa 2). Ce même article prévoit en outre que le congé de maternité peut être prolongé à concurrence d'une semaine “lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement” (alinéa 5).

Les auteurs rappellent également que, en vertu de la loi du 4 février 2020, suite à l'adoption le 30 janvier 2020 du projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes², toute distinction directe fondée sur la maternité, la paternité, la transsexualité, et l'expression de genre est reconnue comme une forme de discrimination entre les femmes et les hommes.

2. Égalité entre les femmes et les hommes

Il est démontré qu'une répartition équitable du temps consacré aux enfants tend à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous constatons toutefois aujourd'hui que les inégalités, notamment au niveau des salaires et des opportunités de carrières, demeurent significatives.

Par ailleurs, selon une récente étude du Département d'économie appliquée de l'ULB³, on constate que, après la naissance du premier enfant, le taux d'invalidité ou

² Projet de loi modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, DOC 55 0165/013. La loi du 4 février 2020 porte la même dénomination.

³ Ilan Torejow, “Le congé de paternité – Evaluation et analyse économique”, février 2020, DULBEA, ULB.

arbeidsongeschiktheid bij de moeders met bijna 40 % toeneemt na de geboorte van het eerste kind. Tevens werd vastgesteld dat het inkomen van de moeder heel sterk daalt en dat die daling tijdens de eerste tien jaren na de geboorte niet wordt goedgemaakt. Een verplicht en langer vaderschapsverlof zou de weerslag van een geboorte op de carrière evenwichtiger verdelen over de beide ouders⁴. De verloven vormen een aanzet om de huiselijke taken evenwichtiger te verdelen. Om de ongelijkheid op dat vlak weg te werken is het dus van groot belang (i) het meouderschapsverlof te verlengen en (ii) het thans geldende geboorteverlof van tien dagen verplicht te maken. Zoals de *Ligue des Familles* in een recente studie heeft aangegeven, is het belangrijk dat het meouderschapsverlof wordt gelijkgesteld aan het moederschapsverlof⁵. De huidige situatie versterkt immers niet alleen de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, maar draagt naar de samenleving ook een bepaald genderbeeld uit, namelijk dat vrouwen zich veeleer op het gezin zouden moeten richten en mannen veeleer op de arbeidsmarkt. Van bij de geboorte van het kind zou de rol van elke ouder duidelijk moeten zijn, om aldus de basis te kunnen leggen voor een gelijkere verdeling van de werktijd tussen de beide ouders. Voorts zou die maatregel het beeld van de vrouw in de samenleving kunnen bijstellen, waardoor ze niet langer zou worden gezien als de enige ouder die vanaf de geboorte van het kind alle taken op zich neemt.

3. Het geboorteverlof in Europa

In Europa vonden omtrent het vaderschapsverlof al talrijke hervormingen plaats, waarop België zich zou kunnen en moeten inspireren. Op 28 maart 2019 heeft het Europees Parlement een nieuwe richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven aangenomen (*Work-life Balance directive*)⁶. Die richtlijn behelst een modernisering van het juridische en politieke raamwerk binnen de Europese Unie en wil de gelijkheid tussen vrouwen en mannen inzake ouderschapsverlof bevorderen. Een van de beoogde maatregelen is het instellen van het vaderschapsverlof. Elke vader zou aldus recht hebben op minstens tien dagen verlof, die hij moet opnemen binnen een periode kort na de geboorte van het kind.

d'incapacité des mères augmente de près de 40 %. On constate également que les revenus de la mère chutent de façon dramatique, et ce, sans qu'ils puissent être résorbés durant la période de 10 ans après la naissance. Un congé de paternité obligatoire et plus long rééquilibrerait ainsi, entre les deux parents, l'impact d'une naissance sur la carrière⁴. Les congés constituent un levier pour favoriser le partage des tâches dans la famille. Pour réduire cette inégalité, il est donc important de (i) rallonger le congé du coparent, (ii) de rendre obligatoire le congé de naissance de 10 jours actuellement en vigueur. Comme l'a souligné la Ligue des Familles dans une récente étude, il est important de rendre le congé du coparent équivalent au congé de maternité⁵. En effet, la situation actuelle non seulement renforce les inégalités entre les femmes et les hommes mais véhicule également une image axée sur le genre au sein de notre société, selon laquelle les femmes doivent davantage être portées vers la famille tandis que les hommes doivent davantage être portés vers le marché du travail. Dès la naissance de l'enfant, le rôle de chaque parent devrait être affirmé afin d'établir les bases d'une répartition du temps plus égalitaire entre les deux parents. Cette mesure aurait par ailleurs un impact sur l'image de la femme dans la société, qui ne serait plus le seul parent impliqué dès la naissance de l'enfant.

3. Congé de naissance en Europe

En Europe, le congé de paternité a déjà fait l'objet de plusieurs réformes dont la Belgique pourrait, et devrait, s'inspirer. Le 28 mars 2019, le Parlement européen a adopté une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*Work-life Balance directive*)⁶. Cette dernière vise à moderniser les cadres juridiques et politiques de l'Union européenne et à encourager une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, en termes de congé parental. L'une des mesures envisagée est l'introduction du congé de paternité. Chaque père a ainsi droit à 10 jours minimum de congé, à prendre dans un délai proche de la naissance de l'enfant.

⁴ Hélène Périvier, 2017, "Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité", OFCE policy brief 11, 13 januari, blz. 1.

⁵ Ligue des Familles, "Réforme du congé de paternité: l'exemple de l'Espagne – Des congés de paternité et de maternité égaux, individuels et rémunérés à près de 100 % du salaire: un modèle ambitieux transposable en Belgique?", december 2019.

⁶ 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.

⁴ Hélène Périvier, 2017, "Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité", OFCE policy brief 11, 13 janvier, p. 1.

⁵ Ligue des Familles, "Réforme du congé de paternité: l'exemple de l'Espagne – Des congés de paternité et de maternité égaux, individuels et rémunérés à près de 100 % du salaire: un modèle ambitieux transposable en Belgique?", décembre 2019.

⁶ 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, publiée au JOL n° 188 du 12 juillet 2019.

Sinds 1 april 2019 is ook Spanje een van de meest vooruitstrevende Europese landen op het vlak van gelijkheid inzake ouderschapsverlof: het vaderschapsverlof werd er gelijkgesteld met het moederschapsverlof en bedraagt zestien weken voor elke ouder of meeder. Die wetwijziging heeft hoofdzakelijk tot doel de ouders of de meeders verantwoordelijkheidszin bij te brengen omtrent de opvang, de verzorging en de opvoeding van hun kinderen. Het toepassingsveld wordt uitgebreid tot de ouder die niet de biologische moeder is en heeft dus ook betrekking op de adoptie of de opvang van een kind. Ten slotte werd erin voorzien dat het verlof voor 100 % wordt vergoed. In de praktijk hebben de ouders of meeders na de geboorte van het kind gelijktijdig recht op zes weken verlof. De tien resterende weken kunnen vrij worden opgenomen vóór de eerste verjaardag van het kind. De budgettaire kosten voor deze maatregel werden geraamd op 1107 miljoen euro voor de Staat en 261 miljoen euro voor de bedrijven⁷.

In IJsland hebben zowel de vader als de moeder recht op drie maanden verlof. Tevens mogen zij drie bijkomende – en onder elkaar te verdelen – maanden verlof opnemen tot het kind achttien jaar wordt. In die periodes ontvangen zij 80 % van hun loon.

In Portugal hebben de vaders recht op twintig dagen verlof, die ze moeten opnemen binnen de zes weken volgend op de geboorte van het kind. Zij zijn eveneens verplicht vijf dagen verlof op te nemen bij de geboorte.

In Zweden bedraagt het aantal toegekende ouderschapsverlofdagen 480, ofwel 96 weken. De moeder en de vader moeten dat verlof onder elkaar verdelen. Wel moet elke ouder ten minste 60 dagen verlof opnemen. De eerste 390 dagen worden vergoed tegen 80 % van het brutoloon; voor de resterende 90 dagen wordt een dagvergoeding van ongeveer 60 euro uitbetaald.

In Noorwegen duurt het ouderschapsverlof ongeveer één jaar. De vergoeding varieert naargelang van het aantal opgenomen weken (46 weken tegen 100 % van het loon of 52 weken tegen 80 % van het loon). Het vader- en het moederschapsverlof zijn verplicht en duren elk tien weken. De resterende tijd wordt flexibel verdeeld onder de ouders.

In Oostenrijk is de wet op het vaderschapsverlof op 1 september 2019 in werking getreden. Dankzij die hervorming heeft de vader de mogelijkheid gekregen

Depuis le 1^{er} avril 2019, l'Espagne est également devenue l'un des pays européens les plus égalitaires en matière de congés parentaux, en rendant le congé de paternité équivalent au congé de maternité, soit 16 semaines pour chaque parent ou coparent. Cette modification législative poursuit comme principal objectif de responsabiliser les parents ou coparents concernant la garde, les soins et l'éducation de leurs enfants. Le champ d'application est élargi au parent autre que la mère biologique, et concerne donc également l'adoption ou l'accueil d'un enfant. Enfin, il est également prévu que le congé est indemnisé à 100 %. En pratique, les parents ou coparents bénéficieront de six semaines de congé, simultanément, après la naissance de l'enfant. Les dix semaines restantes pourront être réparties, au choix, avant le premier anniversaire de l'enfant. Le coût budgétaire de cette mesure a été évalué à 1107 millions d'euros pour l'État et à 261 millions pour les entreprises⁷.

En Islande, la mère ainsi que le père ont tous deux droit à 3 mois de congé. Ils bénéficient également de 3 mois supplémentaires, à se répartir entre eux, et cela, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 mois. Le salaire est compensé à concurrence de 80 %.

Au Portugal, les pères ont droit à 20 jours de congé, à prendre dans les 6 semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant. Ils doivent également, et impérativement, prendre 5 jours au moment de la naissance.

En Suède, le nombre de jours de congé accordés aux parents est de 480, soit 96 semaines. Ce congé doit être partagé entre la mère et le père. Cependant, chaque parent devra prendre au minimum 60 jours. Les 390 premiers jours sont indemnisés à hauteur de 80 % du salaire brut et à hauteur d'environ 60 euros par jour pour les 90 jours restants.

En Norvège, le congé parental est d'une durée d'environ un an. L'indemnisation varie en fonction du nombre de semaines prises (46 semaines indemnisées à 100 % du salaire ou 52 semaines à 80 % du salaire). Le congé de paternité et de maternité est obligatoire et fixé à 10 semaines; le reste est partagé de façon flexible entre les deux parents.

En Autriche, la loi sur le congé de paternité est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019, cette réforme permet au père de bénéficier d'un congé d'un mois. Le père

⁷ https://elpais.com/sociedad/2019/04/01/actualidad/1554100810_443912.html

⁷ https://elpais.com/sociedad/2019/04/01/actualidad/1554100810_443912.html

één maand verlof op te nemen. Hij ontvangt tijdens die periode een vergoeding vanwege de Oostenrijkse sociale zekerheid, ten belope van 700 euro.

se voit ainsi octroyer une indemnisation par la sécurité sociale autrichienne, à hauteur de 700 euros.

<i>Land</i>	<i>Huidige verlofregeling voor de moeder</i>	<i>Huidige verlofregeling voor de meeouder van een heteroseksueel paar of voor de meemoeder</i>
<i>België</i>	<i>15 weken: 30 dagen vergoed tegen 82 % van het loon; de overige dagen tegen 75 % van het loon</i>	<i>10 dagen: 3 dagen vergoed tegen 100 %; 7 dagen tegen 82 %</i>
<i>Italië</i>	<i>5 maanden vergoed tegen 80 %</i>	<i>7 dagen vergoed tegen 100 %</i>
<i>Spanje</i>	<i>16 weken vergoed tegen 100 %</i>	
<i>Portugal</i>	<i>6 opeenvolgende weken na de geboorte en 30 dagen vóór de geboorte, vergoed tegen 100 % + ofwel 120, 150 of 180 dagen, te verdelen onder de beide ouders en vergoed tegen 80 %</i>	<i>20 dagen vergoed tegen 100 % + ofwel 120, 150 of 180 dagen, te verdelen onder de beide ouders en vergoed tegen 80 %</i>
<i>IJsland</i>	<i>3 maanden verplicht voor elke ouder + 3 maanden te verdelen onder de beide ouders. Behoud van het loon ten belope van 80 %.</i>	
<i>Zweden</i>	<i>480 dagen te verdelen onder de beide ouders, waarvan 60 verplichte dagen. Vergoed tegen 80 % van het brutoloon gedurende de eerste 390 dagen en ten belope van 60 euro per dag voor de 90 resterende dagen</i>	
<i>Noorwegen</i>	<i>Maximum 52 weken te verdelen onder de beide ouders, waarvan 10 weken verplicht vanaf de geboorte. Indien meer dan 46 weken = vergoeding tegen 80 %. Indien 46 weken = vergoeding tegen 100 %</i>	
<i>Oostenrijk</i>	<i>16 weken vergoed tegen 100 % van het loon</i>	<i>1 maand vergoed ten belope van 700 euro</i>

<i>Pays</i>	<i>Congé actuel accordé à la mère</i>	<i>Congé actuel accordé au coparent d'un couple hétérosexuel ou à la coparente</i>
<i>Belgique</i>	<i>15 semaines: 30 jours indemnisés à 82 % et le reste à 75 % du salaire</i>	<i>10 jours: 3 jours indemnisés à 100 % et 7 jours à 82 %</i>
<i>Italie</i>	<i>5 mois indemnisés à 80 %</i>	<i>7 jours indemnisés à 100 %</i>
<i>Espagne</i>	<i>16 semaines indemnisées à 100 %</i>	
<i>Portugal</i>	<i>6 semaines consécutives après la naissance et 30 jours avant la naissance indemnisés à 100 % + soit 120; 150 ou 180 jours à partager entre les deux parents. Indemnisés à 80 %</i>	<i>20 jours indemnisés à 100 % + soit 120, 150 ou 180 jours à partager entre les deux parents. Indemnisés à 80 %</i>
<i>Islande</i>	<i>3 mois obligatoires pour chacun + 3 mois à répartir entre les deux parents. Maintien du salaire à 80 %</i>	
<i>Suède</i>	<i>480 jours à répartir entre les deux parents dont 60 jours obligatoires. Indemnisés à 80 % du salaire brut les 390 premiers jours et à 60 euros par jour pour les 90 jours restants</i>	
<i>Norvège</i>	<i>Maximum 52 semaines à partager entre les deux parents dont 10 semaines obligatoires à partir de la naissance. Si + de 46 sem.= Indemnité à 80 %. Si 46 sem. = Indemnité 100 %</i>	
<i>Autriche</i>	<i>16 semaines indemnisées à 100 % du salaire</i>	<i>1 mois indemnisé à hauteur de 700 euros</i>

4. Ontplooiing en ontwikkeling van het kind

De hervorming van het vaderschapsverlof kan eveneens worden gezien als een manier om de ontplooiing en de goede ontwikkeling van het kind te bevorderen. Het is immers bewezen dat de eerste 1000 levensdagen de sleutelperiode vormen waarin een kind optimale kansen kunnen worden gegeven voor ontwikkeling en succes tijdens zijn latere volwassen leven.

De betrokkenheid van de beide ouders of de meedouders is dus van wezenlijk belang, in het bijzonder met betrekking tot de emotionele en fysieke ontwikkeling van het kind. Ter zake wijzen de indieners erop dat, volgens een studie van de VUB in samenwerking met de universiteit van Liverpool, fysiek contact tussen een boreling en zijn vader evenveel positieve effecten heeft als contact met de moeder⁸. Knuffels door de ouders of meedouders zorgen immers voor een optimale ontwikkeling van het parasymptisch zenuwstelsel, dat verband houdt met rust en fysieke recuperatie. Die mening wordt gedeeld door de OESO, die aanstipt dat vaders die van meet af aan bij de opvoeding van hun kinderen betrokken zijn, de neiging hebben zich ook op lange termijn meer om de opvoeding van hun kinderen te bekommeren; dat zou een positieve weerslag hebben op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de kinderen⁹.

De indieners beklemtonen voorts dat ons land het Verdrag inzake de rechten van het kind heeft geratificeerd, waarvan artikel 18, punt 1, luidt als volgt: “De Staten die partij zijn, doen alles wat in hun vermogen ligt om de erkenning te verzekeren van het beginsel dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind. Ouders of, al naar gelang het geval, wettige voogden, hebben de verantwoordelijkheid voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind. Het belang van het kind is hun allereerste zorg.”. Het kind beschikt dus over een recht om te mogen worden opgevoed door zijn beide ouders, in het bijzonder om te voorkomen dat aan de kinderen al in hun jongste jaren eventuele gendergerelateerde stereotypen worden doorgegeven.

5. Verplicht geboorteverlof en uitbreiding ervan

Daarom dringen de indieners van dit wetsvoorstel aan op de invoering van een verplicht vaderschaps- of geboorteverlof van tien dagen. Om de ongelijkheid op beroepsvlak tussen vrouwen en mannen in te perken, stellen de indieners tevens voor een bijkomend

⁸ <http://www.flanderstoday.eu/dads-important-mums-physical-contact-babies-says-vub-researcher>

⁹ <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

4. Épanouissement et développement de l'enfant

La réforme du congé de paternité peut également être analysée au regard de l'épanouissement et du bon développement de l'enfant. En effet, il est prouvé que les 1000 premiers jours d'un enfant constituent la période clé pour donner les meilleures chances de développement et de réussite dans sa future vie d'adulte.

L'implication des deux parents ou coparents est donc cruciale, notamment en ce qui concerne le développement émotionnel et physique de l'enfant. À cet égard, les auteurs rappellent que, selon une étude de la VUB en collaboration avec l'université de Liverpool⁸, un contact physique entre un nouveau-né et son papa a autant d'effets positifs qu'un contact avec la maman. En effet, les câlins des parents ou coparents assurent un développement optimal du système nerveux parasymphatique, lié au repos et à la récupération physique. Cet avis est également rejoint par l'OCDE⁹, laquelle précise que les pères qui s'impliquent dès le début dans l'éducation de leurs enfants ont tendance à s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants à long terme, ce qui aurait un impact positif sur la santé mentale et physique des enfants.

Les auteurs insistent également sur le fait que, en vertu de l'article 18, point 1, de la Convention relative aux droits de l'enfant, que la Belgique a ratifiée: “les États parties s'emploient de leur mieux à assurer la reconnaissance du principe selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement. La responsabilité d'élever l'enfant et d'assurer son développement incombe au premier chef aux parents ou, le cas échéant, à ses représentants légaux. Ceux-ci doivent être guidés avant tout par l'intérêt supérieur de l'enfant”. Il s'agit dès lors d'un droit de l'enfant de pouvoir être élevé par chacun de ses parents, et ce afin d'éviter notamment que des éventuels stéréotypes de genre ne soient transmis aux enfants dès leur plus jeune âge.

5. Caractère obligatoire et extension du congé de naissance

Les auteurs de la présente proposition de loi préconisent dès lors d'établir un congé de paternité ou de naissance obligatoire de 10 jours. Afin de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, les auteurs proposent également d'introduire

⁸ <http://www.flanderstoday.eu/dads-important-mums-physical-contact-babies-says-vub-researcher>

⁹ <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

vaderschaps- of meedouderschapsverlof van dertien weken in te voeren, dat kan worden genomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind.

Dankzij de verlenging van de duur van het verlof kan niet alleen worden tegemoetgekomen aan een evolutie van de mentaliteit binnen onze samenleving, maar ook aan een almaar toenemende vraag van de vaders. Uit een enquête van de *Ligue des familles* blijkt dat 60 % van de vaders voorstander is van een vaderschapsverlof dat even lang duurt als het moederschapsverlof¹⁰. Tevens blijkt daaruit dat weliswaar 95 % van de vaders weet dat het vaderschapsverlof bestaat, maar dat minder dan een op twee van hen weet hoelang dat verlof duurt. De indianers herinneren eraan dat momenteel 71 % van de vaders tien dagen vaderschapsverlof neemt, alsook dat 24 % van de vaders die het niet hebben genomen, er geen aanspraak op kon maken. Tot slot wordt beklemtoond dat 65 % van de vaders voorstander is van een verplicht vaderschapsverlof¹¹.

De verlenging van het vaderschapsverlof zou werkneemsters met moederschapsverlof er tevens toe in staat stellen makkelijker het werk te hervatten indien zij dat willen. De partner zou zijn verlof van dertien weken kunnen spreiden over de eerste zes maanden na de geboorte, waardoor het voor de moeder eenvoudiger wordt het werk te hervatten. Voorts bewerkstelligt de verlenging van het geboorteverlof voor de vaders of de meedouders dat aanzienlijk méér moeders naar de arbeidsmarkt terugkeren binnen zes maanden na de geboorte¹².

De voor het geboorteverlof toegekende financiële vergoeding is eveneens een belangrijke voorwaarde, niet alleen om de beoogde gendergelijkheid te bewerkstelligen maar ook om het ouderschap in het algemeen te steunen.

Dientengevolge moet de – door de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gedragen – financiële vergoeding voor het verplichte geboorteverlof van tien dagen fors worden opgetrokken, namelijk tot 93 % van het referentieloon. De vergoeding voor het bijkomende verlof van dertien weken zou 75 % van het referentieloon bedragen.

un congé de paternité ou de coparentalité supplémentaire de 13 semaines pouvant être pris dans les six mois de la naissance de l'enfant.

L'allongement de la durée du congé permettrait de répondre non seulement à une évolution des mentalités au sein de notre société mais aussi à une demande sans cesse croissante des pères. Selon une enquête de la Ligue des familles, "60 % des pères sont favorables à un congé de paternité aussi long que le congé de maternité"¹⁰. Il ressort en outre que, même si 95 % des pères connaissent l'existence du congé de paternité, un peu moins d'un père sur deux en connaît la durée. Les auteurs rappellent qu'actuellement 71 % des pères prennent 10 jours de congé de paternité et que 24 % des pères qui ne l'ont pas pris n'y avaient pas droit. Enfin, l'on insistera sur le fait que 65 % des pères sont favorables à un congé de paternité obligatoire¹¹.

Allonger le congé du coparent permettrait également à la travailleuse qui bénéficie du congé de maternité de plus facilement recommencer à travailler si elle le souhaite. Le coparent pourrait en effet étaler son congé de 13 semaines sur les 6 premiers mois suivant la naissance, permettant ainsi à la mère de se consacrer plus aisément à la reprise de son travail. Par ailleurs, l'allongement du congé de naissance des pères ou coparents améliore sensiblement le retour à l'emploi des mères sur le marché du travail dans les six mois de la naissance¹².

L'indemnisation financière du congé de naissance constitue également une condition importante non seulement pour atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi pour soutenir la parentalité de manière générale.

En conséquence, l'indemnisation financière du congé de naissance obligatoire de 10 jours doit être fortement augmentée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités, à hauteur de 93 % de la rémunération de référence. Le congé supplémentaire de 13 semaines est quant à lui indemnisé à concurrence de 75 % de la rémunération de référence.

François De Smet (DéFI)

¹⁰ *Ligue des Familles*, "Le baromètre des parents 2018", décembre 2018.

¹¹ *Ligue des Familles*, "La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité", juni 2013.

¹² Ilan Torejow, *op.cit.*

¹⁰ *Ligue des Familles*, "Le baromètre des parents 2018", décembre 2018.

¹¹ *Ligue des Familles*, "La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité", juni 2013.

¹² Ilan Torejow, "Le congé de paternité – Evaluation et analyse économique", février 2020, DULBEA, ULB.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het laatst gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De werknemer is ertoe gehouden van zijn werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind van wie de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien door hem te kiezen dagen en binnen een tijdvak dat ingaat de zesde week die aan de vermoedelijke bevalingsdatum voorafgaat en dat eindigt na vier maanden te rekenen van de dag van de geboorte. Onverminderd het verplichte geboorteverlof van tien dagen heeft de werknemer het recht niet te gaan werken gedurende dertien weken, door hem te kiezen binnen een tijdvak van zes maanden vanaf de datum van de bevalling.”;

2° het achtste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Gedurende de volgende zeven dagen, en met een maximum van dertien weken, 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.”

Art. 3

In artikel 223*bis*, § 1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 januari 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De werknemer als bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a), van de gecoördineerde wet, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in voormeld artikel, ontvangt een uitkering tijdens de laatste zeven

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

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

Art. 2

Dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 7 octobre 2022, au paragraphe 2, sont apportées les modifications suivantes:

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“Le travailleur est tenu de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 10 jours, à choisir par lui au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement et au plus tard dans les quatre mois à dater du jour de la naissance. Sans préjudice du congé de naissance de 10 jours obligatoires, le travailleur a le droit de s'absenter, pendant 13 semaines, à choisir par lui dans les six mois à dater du jour de l'accouchement.”;

2° l'alinéa 8 est remplacé par ce qui suit:

“Pendant les 7 jours suivants et jusqu'à 13 semaines, 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.”

Art. 3

Dans l'article 223*bis* de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 10 janvier 2021, au paragraphe 1^{er}, sont apportées les modifications suivantes:

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“Le travailleur visé à l'article 86, § 1^{er}, 1° a), de la loi coordonnée, à l'exclusion du travailleur qui bénéficie d'une indemnité pour rupture du contrat de travail visée audit article, a droit à une indemnité pendant les sept derniers jours obligatoires et jusqu'à 13 semaines de

verplichte dagen van het geboorteverlof als bedoeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en heeft voorts recht op een dergelijke uitkering gedurende maximum dertien weken.”;

2° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

“De in het vorige lid bedoelde uitkering wordt toegekend voor de geboorteverlofdagen die samenvallen met dagen waarop de werknemer volgens zijn arbeidsregeling normalerwijze zou hebben gewerkt. Het uitkeringspercentage gedurende de laatste zeven verplichte dagen wordt vastgesteld op 93 % van het gederfde loon, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip “gemiddeld dagloon” wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, als ook overeenkomstig de nadere voorwaarden bepaald in het reglement als bedoeld in artikel 80, 5°, van de gecoördineerde wet; voor de resterende dertien weken wordt de uitkering vastgesteld op 75 % van hetzelfde gederfde loon. Het maximumbedrag ten belope waarvan dit loon in aanmerking wordt genomen, is het bedrag vastgesteld overeenkomstig artikel 87, eerste lid, van de gecoördineerde wet.”

26 september 2024

congé de naissance visés à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”;

2° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“L'indemnité visée à l'alinéa précédent est allouée pour les jours de congé de naissance coïncidant avec des jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé, selon son régime de travail. Le taux de l'indemnité pendant les sept derniers jours obligatoires est fixé à 93 % de la rémunération perdue déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de “rémunération journalière moyenne” en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, et conformément aux modalités fixées par le règlement visé à l'article 80, 5°, de la loi coordonnée et à 75 % de cette même rémunération pour les 13 semaines restantes. Le montant maximum à concurrence duquel cette rémunération est prise en considération est le montant fixe en vertu de l'article 87, alinéa premier, de la loi coordonnée.”

26 septembre 2024

François De Smet (DéFI)