

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2007-2008

2 JULI 2008

Wetsvoorstel betreffende een betere bescherming van vrouwen in het kader van een in-vitrofertilisatie

(Ingediend door mevrouw Christine Defraigne c.s.)

TOELICHTING

Werkende vrouwen die met zwangerschapsverlof zijn, zijn beschermd tegen ontslag door de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze maatregel is van belang voor de werkzekerheid. Daarmee wordt voorkomen dat de zorg van de moeder voor haar kind tijdens de eerste levensmaanden leidt tot haar uitsluiting van de arbeidsmarkt.

Wanneer een werkende vrouw beslist om een in-vitrofertilisatieproces aan te vatten om te voldoen aan haar kinderwens betekent dat voor haar het begin van een echte beproeving. Ze moet daarvoor immers een reeks moeilijke stappen ondernemen, die ze fysiek en soms zelfs psychologisch moet kunnen doorstaan. Voor verschillende ingrepen moet ze ook wegblijven van het werk: injectie van hormonen om de eierstokken te stimuleren, punctie van eicellen, herinplanting van de embryo's, Momenteel is er voor vrouwen in die situatie geen enkele vorm van bescherming tegen ontslag. Op het werk kunnen ze evenmin aanspraak maken op enige vorm van verlof!

Het is bekend dat steeds meer vrouwen beginnen aan een in-vitrofertilisatiecyclus. De verklaring daarvoor is vooral te vinden in het feit dat de laboratoriumkosten voor een in-vitrofertilisatie sedert 1 januari 2003 terugbetaald worden en dat geldt sedert 1 oktober 1986 ook grotendeels voor de geneesmiddelen voor de stimulatie van de eierstokken. Dit is mogelijk voor maximum 6 behandelingscycli en op voorwaarde dat de patiënte jonger is dan 42 jaar.

Het is ook bekend dat fertiliteits- en steriliteitsproblemen steeds meer voorkomen, aangezien één

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

2 JUILLET 2008

Proposition de loi visant à une meilleure protection de la femme dans le cadre d'un processus de fécondation *in vitro*

(Déposée par Mme Christine Defraigne et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La femme qui travaille et qui est en congé de maternité est protégée contre le licenciement par la loi du 16 mars 1971 relative au travail. Cette mesure est importante en terme de sécurité d'emploi. Cela évite les évictions dues à l'implication de la femme dans son rôle de mère les tous premiers mois de vie de son enfant.

Quand une femme qui travaille, décide de s'engager dans un processus de fécondation *in vitro* pour combler son désir d'enfant, elle entame un réel parcours du combattant. En effet, ce processus implique toute une série de démarches difficiles à supporter physiquement et même parfois psychologiquement. Il nécessite également des absences du lieu de travail: injection d'hormones pour stimuler les ovaires, ponction des ovocytes, réimplantation des embryons, Or, cette femme ne dispose actuellement d'aucune protection contre le licenciement. Elle ne bénéficie pas non plus du moindre jour de congé dans le cadre de son travail!

L'on sait que le nombre de femmes qui recourent à un cycle de fécondation *in vitro* augmente sans cesse. Cela s'explique surtout par le fait que depuis le 1^{er} janvier 2003, les frais de laboratoire réalisés dans le cadre d'un traitement de fécondité sont remboursés, de même depuis le 1^{er} octobre 1986, pour une grande part, les médicaments pour la stimulation ovarienne. Cela vaut pour maximum 6 cycles de traitement et la patiente ne peut avoir plus de 42 ans.

L'on sait aussi que les problèmes de fertilité et de stérilité sont de plus en plus présents puisque un

koppel op zes een dokter raadpleegt om een kind te krijgen. De vruchtbaarheid van vrouwen daalt immers naarmate de leeftijd stijgt en steeds meer vrouwen stellen hun eerste zwangerschap langer uit. Vanaf de leeftijd van 40 jaar daalt de kwaliteit van de eicellen fors, en slinkt ook de kans op een zwangerschap.

Niettemin vormen de vrouwen die een beroep doen op die behandeling een minderheid van alle zwangere vrouwen. Deze maatregel dreigt dus niet te duur te worden of het bedrijfsleven al te zeer te verstoren en de ondernemers te veel zorgen te baren. Ze dienen hiervan in elk geval bij het begin van de in-vitrofertilisatie te worden verwittigd alsook van elke afwezigheid van de werkneemster.

Het lijkt ons belangrijk koppels te ondersteunen bij die moeilijke behandeling en hun het leven iets gemakkelijker te maken. De werkgever zal er trouwens alle voordeel uit halen !

Met dat doel voor ogen, vult dit wetsvoorstel het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten aan, evenals de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het beoogt werkneemsters die een in-vitrofertilisatie aanvatten, de mogelijkheid te bieden om van het werk afwezig te zijn zodat ze de verschillende medische behandelingen en onderzoeken kunnen laten uitvoeren die daaraan verbonden zijn, en hun dezelfde bescherming tegen ontslag te bieden als zwangere werkneemsters of werkneemsters met zwangerschapsverlof. Daartoe werd de tekst die op deze twee laatste van toepassing is, overgenomen voor de eerstgenoemde.

*
* *

couple sur six consulte un médecin pour avoir un enfant. En effet, la fertilité des femmes diminue avec l'âge et les femmes sont de plus en plus nombreuses à repousser plus loin leur première grossesse. À partir de 40 ans, la qualité des ovocytes diminuent fortement, et donc la chance de grossesse aussi.

Néanmoins les femmes qui recourent à ce processus restent une minorité par rapport à l'ensemble des femmes qui tombent enceinte. Cela ne risque donc pas d'être trop coûteux et de trop perturber la vie des entreprises et d'occasionner trop de soucis pour l'employeur qui doit dans tous les cas être prévenu dès le commencement de la fécondation *in vitro* et de toute absence de la travailleuse.

Il nous semble important de soutenir les couples dans cette démarche difficile et de leur rendre la vie plus facile. L'employeur en retirera tous les bénéfices !

Dans cet objectif, la présente proposition de loi complète l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles ainsi que la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Elle vise à octroyer à la travailleuse qui entame un processus de fécondation *in vitro* la même protection contre le licenciement et la possibilité de s'absenter pour effectuer les différents traitements et examens médicaux liés à cette technique, que celle attribuée à la travailleuse qui est enceinte et en congé de maternité. Le texte applicable pour cette dernière a été calqué pour la deuxième.

Christine DEFRAIGNE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 2, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, wordt het 4^o, opgeheven door de wet van 10 augustus 2001, hersteld in de volgende lezing :

«4^oa) Reden van de afwezigheid.

Aanvatten van een in-vitrofertilisatie door de werknemster.

b) Duur van de afwezigheid. De tijd die nodig is voor onderzoeken, behandelingen en medische ingrepen die niet buiten de arbeidsuren kunnen plaatsvinden en die vastgelegd zijn door de behandelende arts van het *in vitro*fertilisatiecentrum. ».

Art. 3

In de arbeidswet van 16 maart 1971 een artikel 39^{ter} invoegen, luidende als volgt :

«Art. 39^{ter}. — De werknemster, die de werkgever op de hoogte heeft gebracht van het feit dat ze een in-vitrofertilisatie aanvat, heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om de vereiste onderzoeken, behandelingen en medische ingrepen te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren.

Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de werknemster de werkgever vooraf op de hoogte brengen van haar afwezigheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemster aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt. ».

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle un matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, le 4^o, abrogé par la loi du 10 août 2001, est rétabli dans la rédaction suivante :

«4^oa) Motif de l'absence.

Recours d'une travailleuse à une fécondation *in vitro*.

b) Durée de l'absence. Le temps nécessaire que nécessite des examens, traitements et interventions médicales qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail, fixé par le médecin traitant du centre de fécondation *in vitro*. ».

Art. 3

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est inséré un article 39^{ter}, rédigé comme suit :

«Art. 39^{ter}. — La travailleuse, qui a averti l'employeur qu'elle entame un processus de fécondation *in vitro*, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens, traitements et interventions médicales qui s'imposent et qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse produit à ce dernier un certificat médical justifiant son absence. ».

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 40bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 40bis. — De werkgever die een werkneemster tewerkstelt die een in-vitrofertilisatie aanvat, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de start van het in-vitrofertilisatieproces tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand die het gevolg is van de in-vitrofertilisatie, van de zwangerschap of van de bevalling.

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

Zo de reden die wordt aangevoerd tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. ».

7 mei 2008.

Art. 4

Dans la même loi est inséré un article 40bis, rédigé comme suit :

« Art. 40bis. — L'employeur qui occupe une travailleuse qui entame un processus de fécondation *in vitro*, ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé du début du processus de fécondation *in vitro* jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la fécondation *in vitro*, de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

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

7 mai 2008.

Christine DEFRAIGNE.
Philippe MAHOUX.
Patrik VANKRUNKELSVEN.
Anne DELVAUX.
Nahima LANJRI.