

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2008-2009

4 NOVEMBER 2008

**Wetsvoorstel tot wettelijke bescherming
en tot uitbreiding van het recht op
vaderschapsverlof**

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN DE HEER SWENNEN C.S.

Art. 2

**In dit artikel de volgende wijzigingen aanbren-
gen :**

1° punt A vervangen als volgt :

*« In paragraaf 2, eerste lid, wordt het woord « tien »
vervangen door het woord « vijftientig » en worden
de woorden « dertig dagen » vervangen door de
woorden « drie maanden ». »;*

2° punt B vervangen als volgt :

*« In paragraaf 2, derde lid, worden de woorden
« zeven dagen » vervangen door de woorden
« tweeëntwintig dagen ». »;*

3° punt C doen vervallen.

Nr. 2 VAN DE HEER SWENNEN C.S.

Art. 3

**In dit artikel de volgende wijzigingen aanbren-
gen :**

Zie :

Stukken van de Senaat :

4-658 - 2007/2008 :

Nr. 1 : Wetsvoorstel van de dames de Bethune en Lanjri.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

4 NOVEMBRE 2008

**Proposition de loi visant à protéger
légalement et à étendre le congé de
paternité**

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. SWENNEN ET CONSORTS

Art. 2

**Dans cet article, apporter les modifications
suivantes :**

1° remplacer le point A par ce qui suit :

*« Au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, le mot « dix » est
remplacé par le mot « vingt-cinq » et les mots « trente
jours » sont remplacés par les mots « trois mois »;*

2° remplacer le point B par ce qui suit :

*« Au paragraphe 2, alinéa 3, les mots « sept jours »
sont remplacés par les mots « vingt-deux jours ». »;*

3° supprimer le point C.

N° 2 DE M. SWENNEN ET CONSORTS

Art. 3

**Dans cet article, apporter les modifications
suivantes :**

Voir :

Documents du Sénat :

4-658 - 2007/2008 :

N° 1 : Proposition de loi de Mmes de Bethune et Lanjri.

1° punt A vervangen als volgt :

« In paragraaf 2, eerste lid, wordt het woord « tien » vervangen door het woord « vijftientig » en worden de woorden « dertig dagen » vervangen door de woorden « drie maanden » »;

2° punt B vervangen als volgt :

« In paragraaf 2, derde lid, worden de woorden « zeven dagen » vervangen door de woorden « tweeëntwintig dagen » »;

3° punt C doen vervallen.

Verantwoording

Om te komen tot een betere verdeling tussen beide ouders van de taken die verbonden zijn aan het opvoeden van kinderen, is het belangrijk dat vaders hierbij de eerste levensdagen van het kind betrokken worden.

Dat kan gestimuleerd worden door de periode van het vaderschapsverlof, waarvoor een uitkering wordt toegekend die relatief goed aansluit bij het arbeidsinkomen, te verlengen. De huidige tien dagen zijn immers te beperkt en worden teveel beschouwd als dagen om administratieve verplichtingen af te handelen en om aanwezig te kunnen zijn bij de eerste levensdagen van het kind.

Daarom heeft dit amendement tot doel om dit recht uit te breiden tot een periode van 25 werkdagen die kunnen opgenomen worden in een periode van 3 maanden volgend op de geboorte.

Het feit of het gaat al dan niet gaat over een meerling is minder relevant. Wat belangrijk is, is dat het verlof voldoende lang is dat ook de vaders (of mee-ouders, hiervoor verwijzen wij naar het wetsvoorstel nr. 4-405/1) in staat zijn om werkelijk een aantal opvoedingstaken op te nemen tijdens de eerste levensdagen van het kind.

Guy SWENNEN.
Sabine de BETHUNE.
Nahima LANJRI.

Nr. 3 VAN DE DAMES de BETHUNE EN LANJRI

Art. 2

In dit artikel, de punten A tot C doen vervallen.

Verantwoording

Dit amendement werd opgesteld naar aanleiding van de hoorzittingen en de verklaringen van de ministers.

Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad — tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroeps-

1° remplacer le point A par ce qui suit :

« Dans l'alinéa 1^{er}, le mot « dix » est remplacé par le mot « vingt-cinq » et les mots « trente jours » sont remplacés par les mots « trois mois »;

2° remplacer le point B par ce qui suit :

« Dans l'alinéa 3, les mots « sept jours » sont remplacés par les mots « vingt-deux jours » »;

3° supprimer le point C.

Justification

Afin de parvenir à une meilleure répartition entre les deux parents des tâches liées à l'éducation des enfants, il importe d'y associer les pères dès la naissance de l'enfant.

Pour encourager cette évolution, on pourrait allonger la durée du congé de paternité tout en attribuant au bénéficiaire une allocation d'un montant proche du revenu professionnel normal. En effet, le congé actuel de dix jours est trop court et trop souvent utilisé pour accomplir des démarches administratives obligatoires. Il ne permet donc pas d'être présent auprès de l'enfant durant les premiers jours de sa vie.

C'est pourquoi le présent amendement tend à étendre ce droit en portant le congé à 25 jours de travail à prendre dans les trois mois suivant la naissance.

Le fait qu'il s'agisse ou non de naissances multiples importe moins. Ce qui compte surtout, c'est de prévoir un congé suffisamment long pour que les pères (ou les co-parents; voir, à cet égard, la proposition de loi n° 4-405/1) puissent eux aussi être effectivement associés aux tâches liées à la prise en charge de l'enfant dès la naissance de celui-ci.

N° 3 DE MMES de BETHUNE ET LANJRI

Art. 2

Dans cet article, supprimer les lettres A à C.

Justification

Le présent amendement fait suite aux auditions et déclarations des ministres.

La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail prévoit explicitement que les hommes qui prennent un congé de paternité

opleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden — bepaalt uitdrukkelijk dat mannen die vaderschapsverlof nemen, net zoals vrouwen die moederschapsverlof genieten, het recht hebben om naar hun baan of een gelijkwaardige functie terug te keren.

Niettegenstaande in België ontslagbescherming bestaat in het kader van moederschaps- en adoptieverlof bestaat er geen wettelijke bescherming voor mannen die vaderschapsverlof opnemen. België blijft in gebreke daar de omzetting van de Europese richtlijn tegen 5 oktober 2005 diende te gebeuren. Een aanpassing van de wetgeving dringt zich dan ook op.

Het aspect van de ontslagbescherming voor vaders die vaderschapsverlof nemen, dient dus prioritair ingevoerd te worden. De uitbreiding van het vaderschapsverlof is wenselijk, maar gezien de huidige budgettaire context, wordt de prioriteit gegeven aan de ontslagbescherming.

Nr. 4 VAN DE DAMES de BETHUNE EN LANJRI

Art. 3

In dit artikel, de punten A tot C doen vervallen.

Verantwoording

Dit amendement werd opgesteld naar aanleiding van de hoorzittingen en de verklaringen van de ministers.

Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad — tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden — bepaalt uitdrukkelijk dat mannen die vaderschapsverlof nemen, net zoals vrouwen die moederschapsverlof genieten, het recht hebben om naar hun baan of een gelijkwaardige functie terug te keren.

Niettegenstaande in België ontslagbescherming bestaat in het kader van moederschaps- en adoptieverlof bestaat er geen wettelijke bescherming voor mannen die vaderschapsverlof opnemen. België blijft in gebreke daar de omzetting van de Europese richtlijn tegen 5 oktober 2005 diende te gebeuren. Een aanpassing van de wetgeving dringt zich dan ook op.

Het aspect van de ontslagbescherming voor vaders die vaderschapsverlof nemen, dient dus prioritair ingevoerd te worden. De uitbreiding van het vaderschapsverlof is wenselijk, maar gezien de huidige budgettaire context, wordt de prioriteit gegeven aan de ontslagbescherming.

Sabine de BETHUNE.
Nahima LANJRI.

ont droit, tout comme les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité, à retrouver ensuite leur emploi ou un emploi équivalent.

Bien que la Belgique se soit dotée d'une protection contre le licenciement dans le cadre du congé de maternité et d'adoption, elle n'a pas prévu de protection légale pour les hommes qui prennent un congé de paternité. La Belgique reste en défaut étant donné qu'elle aurait dû transposer la directive européenne pour le 5 octobre 2005. Il s'impose dès lors d'adapter la législation.

L'aspect de la protection contre le licenciement pour les pères qui prennent un congé de paternité doit donc être instauré de manière prioritaire. Il est souhaitable d'allonger le congé de paternité, mais compte tenu du contexte budgétaire actuel, la priorité est donnée à la protection contre le licenciement.

N° 4 DE MMES de BETHUNE ET LANJRI

Art. 3

Dans cet article, supprimer les lettres A à C.

Justification

Le présent amendement a été rédigé à la suite des auditions et des déclarations des ministres.

La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail prévoit explicitement que les hommes qui prennent un congé de paternité ont droit, tout comme les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité, à retrouver ensuite leur emploi ou un emploi équivalent.

Bien que la Belgique se soit dotée d'une protection contre le licenciement dans le cadre du congé de maternité et d'adoption, elle n'a pas prévu de protection légale pour les hommes qui prennent un congé de paternité. La Belgique reste en défaut étant donné qu'elle aurait dû transposer la directive européenne pour le 5 octobre 2005. Il s'impose dès lors d'adapter la législation.

L'aspect de la protection contre le licenciement pour les pères qui prennent un congé de paternité doit donc être instauré de manière prioritaire. Il est souhaitable d'allonger le congé de paternité, mais compte tenu du contexte budgétaire actuel, la priorité est donnée à la protection contre le licenciement.

Nr. 5 VAN MEVROUW VAN ERMEN

Art. 2

In dit artikel de volgende wijzigingen aanbrengen :

A. Het voorgestelde punt A vervangen als volgt :

« In § 2, eerste lid, worden de woorden « gedurende tien dagen, » vervangen door de woorden « of van wie hij beslist de opvoeding op zich te nemen, gedurende vijftien dagen ». »

B. Na het voorgestelde punt B een punt B/1 invoegen, luidend als volgt :

« In paragraaf 2 worden na het eerste lid twee nieuwe leden ingevoegd, luidende als volgt :

« Onverminderd het eerste lid heeft de werknemer het recht om na de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs vaderszijde vaststaat of van wie hij beslist de opvoeding op zich te nemen, van het werk afwezig te zijn gedurende maximum 15 weken, door hem te kiezen binnen de periode van 15 weken te rekenen van de dag van de bevalling.

Van dit recht kan geen gebruik worden gemaakt voor de dagen waarvoor de werkgever gebruik maakt van het bepaalde van het eerste lid. Er kan evenmin gebruik van worden gemaakt voor de perioden waarin de moeder van het kind krachtens de op haar toepasselijke reglementering een verplicht of facultatief zwangerschaps- of moederschapsverlof geniet of geen beroepsactiviteit uitoefent ». »

Verantwoording

Voordelen van een keuzesysteem :

- flexibiliteit voor alle partijen;
- mogelijke verdeling van de 15 weken over twee partijen zodat niet enkel de werkgever van de jonge moeder moet rekening houden met een vervanging van het personeelslid dat bevallingsverlof neemt;
- de kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt zullen verhogen;
- mannen die veel tijd aan hun kinderen besteden, voelen zich psychologisch beter en ontwikkelen betere communicatievaardigheden en empathie, ook nuttig in hun verder beroepsleven. Bovendien kan een zorgende man zichzelf beter behelpen;
- minder hinder voor vrouwen met een zelfstandig statuut of carrièrevrouwen die zonder deze verdeling hun functie 15 weken niet kunnen waarnemen. Vrouwen die carrière willen maken kunnen dan eerder terug naar hun werk keren indien ze dit wensen. (Het vergroot de kansen van bekwame vrouwen om ook bijvoorbeeld in raden van bestuur te zetelen of topfuncties te bekleden);

N° 5 DE MME VAN ERMEN

Art. 2

À l'article 2, apporter les modifications suivantes :

A. Remplacer le point A proposé comme suit :

« Dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les mots « pendant dix jours, » sont remplacés par les mots « ou dont il décide d'assumer l'éducation, pendant quinze jours ». »

B. Après le point B proposé, insérer un point B/1 rédigé comme suit :

« Dans le paragraphe 2, après l'alinéa 1^{er}, il est inséré deux nouveaux alinéas rédigés comme suit :

« Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation paternelle est établie à son égard ou dont il choisit d'assumer l'éducation, pendant 15 semaines maximum, à choisir par lui sur la période de 15 semaines à dater du jour de l'accouchement.

Il ne peut être fait usage de ce droit pour les jours pendant lesquels l'employeur applique le prescrit de l'alinéa 1^{er}. Il ne peut pas non plus être utilisé au cours des périodes pendant lesquelles la mère de l'enfant jouit d'un repos de grossesse ou de maternité obligatoire ou facultatif en vertu de la réglementation qui s'applique à elle ou n'exerce aucune activité professionnelle ». »

Justification

Avantages d'un système de choix :

- flexibilité pour toutes les parties;
- possibilité de répartition des 15 semaines entre les deux parents de sorte que l'employeur de la jeune mère ne soit pas le seul à devoir tenir compte du remplacement d'un membre du personnel qui prend un congé de maternité;
- les femmes auront ainsi plus d'opportunités sur le marché du travail;
- les hommes qui consacrent beaucoup de temps à leurs enfants se sentent mieux psychologiquement et développent de meilleures aptitudes communicationnelles et une plus grande empathie, ce qui pourra également s'avérer utile dans la suite de leur carrière professionnelle. De surcroît, un homme qui prend soin de ses enfants est plus autonome;
- moins d'entraves pour les femmes sous statut indépendant ou les carriéristes qui, sans cette répartition, ne pourraient pas exercer leur fonction pendant une période de 15 semaines. Les femmes qui veulent faire carrière seront ainsi en mesure de reprendre le travail plus tôt si elles le souhaitent (les femmes compétentes auront ainsi davantage de chances de siéger, par exemple, dans des conseils d'administration ou d'occuper des fonctions supérieures);

— moeders hebben minder schuldgevoel bij problemen, omdat de betrokken partner de verantwoordelijkheid van de opvoeding mee op zich neemt vanaf het prille begin;

— moeders met een betrokken partner hebben meer tijd en vrijheid.

Lieve VAN ERMEN.

— les mères culpabilisent moins en cas de problème parce que le partenaire concerné assume également la responsabilité de l'éducation dès le tout début;

— les mères dont le partenaire participe à l'éducation des enfants ont plus de temps et de liberté.