

# SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010

23 SEPTEMBRE 2010

## 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)

### DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend — moyennant quelques adaptations — le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 2 juillet 2008 (doc. Sénat, n° 4-852/1 - 2007/2008).

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<sup>er</sup> janvier 2003, les frais de laboratoire réalisés dans le cadre d'un traitement de fécondité sont remboursés, de même depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1986, pour une grande part, les médicaments pour la stimulation ovarienne. Cela vaut pour maximum six cycles de traitement et la patiente ne peut avoir plus de quarante-deux ans.

# BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2010

23 SEPTEMBER 2010

## Wetsvoorstel betreffende een betere bescherming van vrouwen in het kader van een *in vitro* fertilisatie

(Ingediend door mevrouw Christine Defraigne)

### TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt — met enkele aanpassingen — de tekst over van een voorstel dat reeds op 2 juli 2008 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 4-852/1 - 2007/2008).

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 vitro* fertilisatieproces aan te vatten om te voldoen aan haar kindervens 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 vitro* fertilisatiecyclus. De verklaring daarvoor is vooral te vinden in het feit dat de laboratoriumkosten voor een *in vitro* fertilisatie 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 zes behandelingscycli en op voorwaarde dat de patiënte jonger is dan tweeënveertig jaar.

L'on sait aussi que les problèmes de fertilité et de stérilité sont de plus en plus présents puisque un 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 quarante ans, la qualité des ovocytes diminue 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.

#### Commentaire de l'article 4, alinéa 2

La technique de la FIV nécessite dans de nombreux cas plusieurs tentatives avant d'aboutir à une grossesse. Un échec éventuel peut être difficile à admettre pour la patiente. Il importe de lui laisser au moins une semaine pour se remettre de cette déception. D'autant que l'employeur garde la possibilité de licencier cet employé si cela s'avère nécessaire quand le motif n'est pas lié à la fécondation *in vitro*.

Christine DEFRAIGNE.

\*  
\* \*

Het is ook bekend dat fertiliteits- en steriliteitsproblemen steeds meer voorkomen, aangezien één 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 veertig 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 vitro* fertilisatie 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 vitro* fertilisatie 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.

#### Toelichting bij artikel 4, tweede lid

Bij IVF zijn heel vaak verschillende pogingen nodig om tot een zwangerschap te komen. Een eventueel mislukte poging kan voor de patiënte moeilijk te verwerken zijn. Het is dan ook belangrijk dat zij ten minste een week de tijd krijgt om van die teleurstelling te bekomen. Vooral omdat de werkgever indien nodig de werkneemster nog steeds kan ontslaan op voorwaarde dat de reden voor het ontslag geen verband houdt met de *in vitro* fertilisatie.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE LOI**Article 1<sup>er</sup>

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

## Art. 2

Dans l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>o</sup>, abrogé par la loi du 10 août 2001, est rétabli dans la rédaction suivante :

« 4<sup>o</sup>a) 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<sup>ter</sup>, rédigé comme suit :

« Art. 39<sup>ter</sup>. — 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. »

**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<sup>o</sup>, opgeheven door de wet van 10 augustus 2001, hersteld in de volgende lezing :

« 4<sup>o</sup>a) Reden van de afwezigheid.

Aanvatten van een *in vitro* fertilisatie door de werkneemster.

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 wordt een artikel 39<sup>ter</sup> ingevoegd, luidende als volgt :

« Art. 39<sup>ter</sup>. — De werkneemster, die de werkgever op de hoogte heeft gebracht van het feit dat ze een *in vitro* fertilisatie 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 werkneemster 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 werkneemster aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt. »

## Art. 4

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

«Art. 40*bis*. — 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.

Cette interdiction pour l'employeur de mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à ceux liés à la fécondation *in vitro*, est également d'application une semaine après l'échec éventuel de la tentative de FIV.

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<sup>er</sup>, 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.»

20 juillet 2010.

Christine DEFRAIGNE.

## Art. 4

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

«Art. 40*bis*. — De werkgever die een werknemer tewerkstelt die een *in vitro* fertilisatie 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 vitro* fertilisatieproces 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 vitro* fertilisatie, van de zwangerschap of van de bevalling.

Het verbod voor de werkgever om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking is, behalve voor redenen die vreemd zijn aan de *in vitro* fertilisatie, ook van toepassing tijdens de week die volgt op een eventueel mislukte IVF-poging.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werknemer 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 werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.»

20 juli 2010.