

A V I S N° 2.229

Séance du mardi 29 juin 2021

Proposition de loi favorisant la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée

x x x

A V I S N° 2.229

Objet : Proposition de loi favorisant la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée

Par courriel du 13 janvier 2021, la Commission des affaires sociales, de l'emploi et des pensions de la Chambre des représentants a invité le Conseil à se prononcer sur une proposition de loi favorisant la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 29 juin 2021, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET DE LA DEMANDE D'AVIS

Par courriel du 13 janvier 2021, la Commission des affaires sociales, de l'emploi et des pensions de la Chambre des représentants a invité le Conseil à se prononcer sur une proposition de loi favorisant la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée.

La proposition de loi prévoit que le travailleur aura droit aux trois jours du congé de naissance avec maintien de sa rémunération à charge de son employeur, même si le contrat de travail a pris fin, s'il a été au service de cet employeur durant au moins un mois.

Ce régime ne s'appliquera qu'aux naissances survenant au cours de la période de quatorze jours qui suit la fin du (dernier) contrat de travail et pour autant que le travailleur ne soit pas au service d'un autre employeur au moment de la prise du congé de naissance.

Dans le cadre de ses discussions, le Conseil a pu bénéficier de l'expertise et de la collaboration de l'INAMI et de l'ONSS. Il tient à les en remercier.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen approfondi à la demande d'avis, mais n'est pas parvenu à adopter une position unanime.

A. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont favorables à la proposition de loi soumise pour avis, qui vise à favoriser la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée. Ils saluent la proposition d'encourager la prise effective du congé de naissance, étant donné qu'à l'heure actuelle, au moins 20 % des travailleurs ne prennent aucune forme de congé de naissance. Il est dès lors grand temps de réaliser des avancées en la matière.

Les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée doivent bénéficier des mêmes droits au congé de naissance que les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent tout d'abord souligner que l'égalité de traitement entre les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée est solidement ancrée dans le droit belge et européen.

La directive européenne 1999/70/CE (transposée par la loi du 5 juin 2002) règle l'égalité de traitement pour les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée. La directive européenne 2008/104/CE (transposée par la loi du 9 juillet 2012) garantit l'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires.

En outre, la directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, qui doit encore être transposée, oblige les États membres, en exécution du socle européen des droits sociaux, à 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, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. En ce qui concerne le champ d'application de la directive, il est explicitement mentionné que celle-ci s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une autre relation de travail, y compris les contrats ou relations de travail de travailleurs à temps partiel, de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée ou de personnes ayant un contrat ou une relation de travail avec une agence de travail intérimaire.

Enfin, l'accord de gouvernement 2020-2024 a également placé ce point à l'ordre du jour, en mentionnant explicitement que le congé de naissance sera prolongé graduellement, pour passer de 10 à 20 jours, et qu'il devra également être disponible pour tous les types de travailleurs (par exemple, également pour les travailleurs intérimaires).

Dans la pratique, les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée, et plus particulièrement les travailleurs intérimaires, rencontrent différents obstacles qui les privent de ce même droit.

Les contrats de travail intérimaire sont par définition des contrats de travail à durée déterminée, et il s'agit pour la plupart d'entre eux de contrats de travail de très courte durée. Les travailleurs intérimaires qui voient leur contrat de travail prendre fin chaque semaine sont les plus nombreux, suivis par les travailleurs intérimaires dont le contrat de travail prend fin chaque jour.

Comme l'expliquent correctement les développements de la proposition de loi, il arrive souvent qu'au moment où ils désirent prendre le congé de naissance, les travailleurs intérimaires ne se voient plus proposer de contrat de travail pour les jours pendant lesquels ils souhaitent prendre le congé de naissance. Le contrat de travail précédent prend fin sans qu'un nouveau contrat de travail, coïncidant avec la période durant laquelle le travailleur souhaite prendre le congé de naissance, soit conclu.

De ce fait, non seulement le travailleur perd son droit aux trois jours du congé de naissance avec maintien de sa rémunération, mais en plus il lui est impossible de prendre (ensuite) les 12 jours restants en bénéficiant d'une indemnité allouée par l'INAMI.

Par ailleurs, il ressort de l'étude de profil réalisée par Federgon en 2018 que 42 % des travailleurs intérimaires ont moins de 25 ans. Par conséquent, le groupe cible du congé de naissance est surreprésenté chez les travailleurs intérimaires. Le constat posé sur le terrain selon lequel de nombreux travailleurs intérimaires se voient refuser le congé de naissance mérite une solution appropriée.

La proposition de loi soumise pour avis apporte une solution à ce problème.

Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient à l'avis n° 2.174 du CNT sur le congé de naissance. Il y a déjà été souligné que les obstacles qui existent actuellement à la prise de ce congé doivent être supprimés.

La proposition de loi soumise pour avis prévoit la suppression d'un obstacle qui existe spécifiquement pour le groupe des travailleurs intérimaires, à savoir le fait de ne pas disposer d'un contrat de travail au moment où l'on souhaite prendre le congé de naissance.

Il ne fait aucun doute que les travailleurs occupés sur la base de contrats de travail intérimaire sont actuellement encore confrontés à de nombreux obstacles, comme la prise de congés et la constitution d'une ancienneté. La proposition de loi susvisée pourrait représenter une première étape vers une égalité de droits pour chaque statut, ce que les membres représentant les organisations de travailleurs jugent extrêmement important.

Pour conclure, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent soulever quelques éléments à améliorer concernant la proposition de loi actuelle :

- Il est préférable que la proposition de loi prévoie explicitement que le régime s'applique aux travailleurs dont l'enfant est né dans les quatre mois précédant le congé de naissance ;
- Il n'est pas pertinent de lier le régime à une condition d'ancienneté d'un mois, étant donné que cette condition ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui ont un contrat de travail à durée indéterminée.

B. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à cette proposition de loi favorisant la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée.

Selon les développements, la proposition de loi vise à favoriser la prise effective du congé de naissance par les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée. Les organisations d'employeurs rappellent toutefois que chaque travailleur ayant un contrat peut déjà actuellement prendre un congé de naissance. Dès lors, les travailleurs temporaires peuvent, comme tout travailleur, demander un congé de naissance dans les quatre mois qui suivent la naissance de leur enfant.

Si les travailleurs temporaires n'ont pas de contrat au moment où ils deviennent pères ou coparents, ils peuvent toujours avoir recours au congé de naissance ultérieurement lorsqu'ils ont un contrat (dans les quatre mois qui suivent la naissance de leur enfant). En effet, il n'est actuellement pas nécessaire que les travailleurs temporaires soient également sous contrat au moment de la naissance. Ils doivent uniquement l'être au moment de la prise du congé.

La proposition de loi vise toutefois à prévoir la possibilité que les travailleurs temporaires qui ne sont pas (ou plus) sous contrat aient également droit au congé de naissance.

Or, le congé de naissance doit être considéré comme une suspension du contrat de travail. S'il n'y a pas de contrat de travail, celui-ci ne peut pas être suspendu et aucune rémunération n'est due.

Les membres représentant les organisations d'employeurs se voient soutenus à cet égard par les experts de l'INAMI qui ont confirmé lors des discussions préliminaires qu'un contrat de travail est nécessaire pour bénéficier d'une allocation pour la durée restante du congé de naissance.

De plus, les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent en aucun cas souscrire au paiement d'une rémunération en l'absence d'un contrat de travail. Cela créerait un dangereux précédent. En effet, la rémunération est intrinsèquement liée à l'existence d'un contrat de travail.

De plus, cela va à l'encontre de la philosophie du congé de naissance, lequel a pour but de donner la possibilité à un parent de s'absenter du travail pour être auprès de sa famille. Un parent sans emploi ne travaille pas et a dès lors la possibilité d'exercer ses tâches parentales. Un chômeur qui trouve rapidement un nouvel emploi pourra prendre le congé auprès de son nouvel employeur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment en outre que cette proposition de loi pose quelques problèmes pratiques. Ainsi, il est impossible pour l'employeur de contrôler, une fois que le contrat de travail a pris fin, si le travailleur travaille déjà pour un autre employeur. Cela pourrait entraîner un double paiement (des trois premiers jours) du congé de naissance. Cela représenterait en outre une charge administrative très importante pour l'employeur s'il devait tout conserver.

La proposition de loi ne tient pas non plus compte des modalités de la fin du contrat de travail, par exemple en cas de licenciement pour motif grave ou lorsque le travailleur met lui-même fin au contrat ou ne souhaite pas le prolonger.

Par ailleurs, la proposition de loi crée une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs qui ont un contrat de travail à durée indéterminée et les travailleurs qui ont un contrat de travail à durée déterminée. Alors que la première catégorie doit toujours être sous contrat pour pouvoir prendre le congé de naissance, cela ne serait plus nécessaire pour la seconde catégorie au moyen de cette proposition de loi.

Enfin, ladite proposition de loi entraîne également une importante augmentation des coûts pour l'employeur et pourrait réduire à néant ou compromettre sérieusement la flexibilité propre aux contrats de travail à durée déterminée.
