

Recommandation de
l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n° 2018/R/007
relative à la discrimination fondée sur la demande ou la prise d'un congé
parental



**INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES**

I. Introduction

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : l'Institut) a entre autres pour mission de veiller au respect de la législation relative à l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe.

L'Institut peut, dans les limites de sa mission juridique, apporter son aide à toute personne qui souhaite obtenir des conseils sur l'étendue de ses droits et obligations, donner un avis à ce propos, intervenir en tant que médiateur et, au besoin, entreprendre des démarches judiciaires.

L'Institut est également compétent pour adresser des recommandations aux autorités en vue d'introduire ou d'améliorer les lois et les réglementations visant à promouvoir l'égalité de genre au sein de la société¹.

II. Contexte

1. **Le droit au congé parental**

La présente recommandation concerne la protection juridique des travailleurs et travailleuses souhaitant bénéficier de leur droit à un congé parental.

Chaque travailleur a le droit de suspendre son contrat de travail à temps partiel ou à temps plein, pour une période déterminée par la loi, afin de prendre soin d'un enfant. Le droit au congé parental découle de la Directive européenne 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (ci-après Directive 2010/18/UE).

Cette Directive a pour **objectif d'améliorer la conciliation entre les vies professionnelle, privée et familiale des parents qui travaillent**, et de **promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement dans le cadre du travail** (Considérant 8, Directive 2010/18/UE, Introduction texte Accord-cadre).

En Belgique, différents arrêtés royaux et une convention collective de travail fixent le droit au congé parental :

- Les travailleurs du **secteur privé** sont du ressort de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (ci-après AR de 1997)² ou de la Convention Collective de Travail n°64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental (ci-après CCT n°64)³.

Les travailleurs du secteur privé ne peuvent invoquer qu'une seule de ces réglementations pour demander un congé parental. La plupart du temps, les demandes de congés parentaux se font sur base de l'AR de 1997, car seul cet AR offre la possibilité d'obtenir une allocation durant la suspension du contrat de travail (art. 10 AR de 1997). Il existe cependant de petites différences entre l'AR de 1997 et la CCT n°64, comme par exemple la plus grande flexibilité de la CCT n°64 en ce qui concerne la répartition et la prise du congé parental et l'âge maximum de l'enfant pour pouvoir demander un congé parental.

- Le droit au congé parental du personnel statutaire et contractuel des **provinces, communes, agglomérations et fédérations de communes**, et celui du personnel des établissements

¹ Article 4, 2°-3° de la Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (M.B. 31-12-2002).

² M.B. 07-11-1997, art. 2.

³ M.B. 07-11-1997, art. 1.

publics et des associations de droit public qui dépendent des administrations des provinces, des communes et des agglomérats est également prévu dans l'AR de 1997.

- Le droit au congé parental des **agents de l'État** est prévu dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État⁴. Le droit au congé parental des **travailleurs statutaires des administrations publiques** est réglé dans l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations⁵.
- Les travailleurs des **entreprises publiques autonomes** doivent invoquer l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques⁶.
- En outre, plusieurs arrêtés royaux spécifiques octroient un droit au congé parental entre autres au personnel de l'enseignement⁷, aux travailleurs des services qui assistent le pouvoir judiciaire⁸, aux travailleurs de la Coopération technique belge⁹, aux travailleurs de la Cellule de Traitement des Informations financières¹⁰, aux travailleurs contractuels du Service de Médiation de l'Énergie¹¹, et aux travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail auprès d'un employeur qui n'est pas couvert pas le champ d'application d'un autre arrêté¹².

Tous ces arrêtés royaux¹³ prévoient un droit au congé parental selon les modalités de l'Accord-Cadre congé parental tel qu'établi dans la Directive 2010/18/UE. La législation belge considère le congé parental comme une forme d'**interruption de la carrière professionnelle** au sens des articles 100 et 102 de la **Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales** (ci-après Loi de redressement)¹⁴.

2. La protection juridique des travailleurs qui prennent un congé parental

Initialement, la Clause 2.4 de la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, remplacée par la Directive 2010/18/UE, prévoyait uniquement une **protection contre le licenciement** en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental. De plus, la Clause 2.5 stipulait qu'à l'issue du congé parental, le travailleur a le **droit de retrouver son ancienne fonction ou au moins une fonction équivalente ou**

⁴ M.B. 28-11-1998, art. 35.

⁵ M.B. 29-05-1999, art. 12.

⁶ M.B. 18-06-2002, art. 13.

⁷ Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, M.B. 27-08-1991.

⁸ Arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire, M.B. 03-04-2001.

⁹ Arrêté royal du 16 novembre 2009 accordant au personnel de la Coopération technique belge le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, M.B. 07-12-2009.

¹⁰ Arrêté royal du 29 avril 2013 accordant au personnel de la Cellule de Traitement des Informations financières le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, M.B. 13-05-2013.

¹¹ Arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Énergie le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, M.B. 23-05-2014.

¹² Arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs, M.B. 23-04-2014.

¹³ Cette recommandation n'a pas pour objectif de dresser une énumération exhaustive de tous les arrêtés royaux qui octroient un droit au congé parental ou une allocation en cas de congé de parental, mais elle vise à montrer clairement que le cadre législatif est fragmenté.

¹⁴ M.B. 24-01-1985.

similaire. La Clause 2.6 garantit à son tour le **maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition au moment du début du congé parental.**

Les Clauses 2.4, 2.5 et 2.6 ont été transposées dans le droit belge de différentes façons.

- Les arrêtés royaux susmentionnés octroient uniquement un droit au congé parental. Ils ne font pas mention d'une protection explicite contre le licenciement durant la période du congé parental, du droit de retrouver une fonction similaire ou la même fonction ou du droit au maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition.

La Loi de redressement de 1985 prévoit toutefois une protection contre le licenciement pendant la période du congé parental. Le congé parental bénéficie de la même protection que les autres congés thématiques qui impliquent une interruption de la carrière professionnelle dans les articles 100 et 102 de la Loi de redressement. Lorsque, dans le cadre d'un congé parental, un travailleur demande la suspension complète du contrat de travail au sens de l'article 100 de la Loi de redressement, ou une réduction des prestations au sens de l'article 102 de la Loi de redressement, une protection globale contre le licenciement s'applique (article 101 Loi de redressement).

L'employeur ne peut alors prendre aucune mesure visant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour un motif grave ou un motif suffisant indépendant de la demande de congé parental. En l'absence de motif suffisant ou grave, l'employeur doit verser une indemnité égale à six mois de salaire brut. L'interdiction de licenciement débute au moment de la demande d'interruption de la carrière professionnelle et s'applique jusqu'à trois mois après la fin de l'interruption de la carrière professionnelle.

- L'article 14 de la CCT n°64 reconnaît le droit de retrouver l'ancienne fonction ou une fonction similaire. Les infractions par rapport à cette disposition ne sont pas assorties d'une sanction. L'article 15, §3 de la CCT n°64 prévoit par contre une sanction de 6 mois de salaire brut dans le cas où le travailleur est tout de même licencié durant la période protégée du congé parental pour des raisons qui ne sont pas étrangères à la prise de ce congé. Cette protection contre le licenciement correspond totalement à celle prévue dans l'article 101 de la Loi de redressement, sauf en ce qui concerne la durée de la protection. La protection dure un mois de plus dans l'article 101 de la Loi de redressement que dans la CCT n°64.

Aucun droit n'a été attribué en ce qui concerne le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition.

Tableau 1 : Situation à l'époque de la Directive 96/34/CE - passé

Directive 96/34/CE	Arrêtés royaux et Loi de redressement	CCT n°64
Protection contre le licenciement lors de la demande ou de la prise d'un congé parental	Protection contre le licenciement lors de la demande ou de la prise d'un congé parental : à partir de la demande et jusqu'à trois mois après la fin du congé parental art. 101 Loi de redressement <i>Sanction : 6 mois de salaire brut</i>	Protection contre le licenciement lors de la demande ou de la prise d'un congé parental : à partir de la demande et jusqu'à deux mois après la fin du congé parental art. 15 CCT <i>Sanction : 6 mois de salaire brut</i>
Droit de retrouver l'ancienne fonction et si ce n'est pas possible, une fonction similaire	Pas de droit prévu	Droit de retrouver l'ancienne fonction et si ce n'est pas possible, une fonction similaire art. 14 CCT <i>Pas de sanction explicite</i>

Maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur jusqu'à la fin du congé parental	Pas de droit prévu	Pas de droit prévu
--	--------------------	--------------------

La Directive 96/34/CE a été remplacée par la Directive 2010/18/UE. La Clause 5.1 de cette Directive réitère le droit de retrouver la même fonction ou au moins une fonction similaire après la prise d'un congé parental et la Clause 5.2 maintient le droit au maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition. De plus, la Directive modifiée étend la protection prévue pour les travailleurs qui prennent un congé parental. La **Clause 5.4 prévoit désormais une protection non seulement contre le licenciement, mais également contre toutes les formes de traitement moins favorable.**

La Directive 2010/18/UE a à son tour été transposée dans la législation nationale par le biais de l'arrêté royal du 31 mai 2012¹⁵ pour le secteur privé, l'arrêté royal du 20 juillet 2012¹⁶ pour le secteur public et par la convention collective de travail n°64bis du 24 février 2015¹⁷. Le législateur fédéral belge a cependant omis d'étendre la protection des travailleurs en congé parental.

Tableau 2 : Situation depuis le remplacement de la Directive 96/34/CE par la Directive 2010/18/UE - actuellement

Directive 2010/18/UE	Arrêtés royaux et Loi de redressement	CCT n°64
Protection contre le licenciement lors de la demande ou de la prise d'un congé parental	Protection contre le licenciement lors de la demande ou de la prise d'un congé parental : à partir de la demande et jusqu'à trois mois après la fin du congé parental art. 101 Loi de redressement <i>Sanction : 6 mois de salaire brut</i>	Protection contre le licenciement lors de la demande ou de la prise d'un congé parental : à partir de la demande et jusqu'à deux mois après la fin du congé parental art. 15 CCT <i>Sanction : 6 mois de salaire brut</i>
Protection contre toutes formes de traitement moins favorable lors de la demande ou de la prise d'un congé parental	Pas de protection prévue	Pas de protection prévue
Droit de retrouver l'ancienne fonction et si ce n'est pas possible, une fonction similaire	Pas de droit prévu	Droit de retrouver l'ancienne fonction et si ce n'est pas possible, une fonction similaire art. 14 CAO <i>Pas de sanction explicite</i>
Maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur jusqu'à la fin du congé parental	Pas de droit prévu	Pas de droit prévu

La transposition de ces dispositions protectrices par les entités fédérées est également lacunaire.

¹⁵ Arrêté royal du 31 mai 2012 transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE, (M.B. 01-06-2012).

¹⁶ Arrêté royal du 20 juillet 2012 transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE (M.B. 01-08-2012).

¹⁷ Convention collective de travail n°64bis du 24 février 2015 adaptant la convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental (M.B. 24-04-2015).

III. Analyse

Les modifications apportées dans la Directive 2010/18/UE sur le plan de la protection des travailleurs qui demandent ou prennent un congé parental contre la discrimination et un traitement injuste, n'ont pas été transposées dans le droit belge.

Il est évident que cette transposition incomplète mène à une protection insuffisante des travailleurs qui prennent un congé parental. Les signalements reçus par l'Institut et décrits ci-après illustrent cette lacune.

L'Institut constate quatre problèmes en ce qui concerne la protection juridique et les mesures en matière de non-discrimination dans la législation belge dans le cadre de la demande et de la prise d'un congé parental.

1. **Pas de protection contre un traitement défavorable**

Tout d'abord, la législation belge prévoit une protection contre un traitement défavorable engendré par la prise d'un congé parental plus limitée que celle exigée par la Directive modifiée 2010/18/UE.

La Clause 5, point 4 de l'Accord-Cadre contenu dans la Directive 2010/18/UE stipule :

« Pour faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales. » (soulignement par nos soins)

La Directive 2010/18/UE impose des exigences minimales, ce qui mène à la conclusion que la réglementation belge n'a pas entièrement transposé la Directive. Ni les arrêtés royaux qui octroient un droit au congé parental, ni la Loi de redressement qui offre une protection contre le licenciement en cas de demande d'interruption de la carrière professionnelle, ni la CCT n°64, n'offrent une protection contre les traitements défavorables fondés sur la demande ou la prise d'un congé parental.

L'objectif de la Commission européenne lors de la révision de la réglementation relative au congé parental dans la Directive 2010/18/UE était pourtant clair :

*« Le paragraphe 4 interdit à présent toutes les formes de traitement défavorable, et pas seulement le licenciement pour demande ou prise d'un congé parental. Grâce à cette disposition, les travailleurs qui prennent un congé parental sont mieux protégés contre la discrimination fondée sur le congé parental. »*¹⁸ (soulignement par nos soins)

La Commission européenne considère donc un traitement défavorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental comme une forme de discrimination. La définition de la discrimination directe est – également dans la législation belge – la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base d'un des critères protégés¹⁹. **Il n'existe actuellement en Belgique aucune protection adéquate contre la discrimination directe fondée sur la prise ou la demande d'un congé parental.**

¹⁸ COM/2009/0410 def.:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009PC0410&from=nl>

¹⁹ Art. 5, 5°-6° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B. 30-05-2007) ; art. 6, 7°-8° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B. 30-05-2007), art. 4, 6°- 7° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (M.B. 08-08-1981).

Cela peut mener à des situations problématiques. L'Institut a par exemple été contacté par une travailleuse qui a été traitée de façon défavorable suite à sa demande de congé parental. Après l'introduction par la travailleuse concernée de sa demande officielle de congé parental – dans le but de travailler à temps partiel et de passer plus de temps avec ses enfants – deux collègues formés par ses soins ont été désignés pour reprendre ses tâches. La travailleuse elle-même était de moins en moins impliquée dans le fonctionnement de l'entreprise, elle n'était plus invitée aux réunions d'équipe et ne recevait plus de nouvelles missions. À son retour d'une courte période d'incapacité de travail, elle a été licenciée au motif qu'elle mettait en péril le bon fonctionnement du département.

L'Institut a constaté que les possibilités étaient peu nombreuses pour intervenir en Belgique face à l'exclusion progressive de la travailleuse sur son lieu de travail en raison de la prise d'un congé parental. Ce type de traitement défavorable ne constitue en effet pas un « licenciement », de sorte que les sanctions prévues dans la Loi de redressement et la CCT n°64 ne s'appliquent pas. Un tel comportement pourrait pourtant être considéré comme un traitement défavorable engendré par la prise d'un congé parental tel que l'établit la Directive 2010/18/UE.

Du fait que la législation belge ne reconnaît pas une discrimination fondée sur la prise ou la demande d'un congé parental comme motif de discrimination, une victime ne peut réclamer une indemnité qui correspond aux indemnités forfaitaires d'application dans la législation relative à la discrimination.

Dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après Loi-Genre)²⁰, une victime de discrimination fondée sur le sexe commise dans le cadre des relations de travail a droit à des indemnités forfaitaires équivalentes à six mois de salaire brut²¹. Cette indemnité s'applique tant en cas de licenciement que pour toute autre forme de traitement défavorable fondé sur le sexe.

Un licenciement pour motifs insuffisants durant la période allant de la demande de congé parental jusqu'à deux (CCT n°64) ou trois (Loi de redressement) mois après la fin du congé parental mène également à un droit à des indemnités se chiffrant forfaitairement à six mois de salaire brut²².

2. Pas de droit de retrouver la même fonction

Un second problème concerne l'absence du droit de retrouver la même fonction, ou une fonction similaire si la même fonction n'existe plus, lors du retour au travail. La Clause 5, point 1 de l'Accord-Cadre contenu dans la Directive 2010/18/UE stipule :

« À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail. »

Ce droit n'est pas neuf puisqu'il existait déjà dans l'ancienne Directive 96/34/CE, remplacée par la Directive 2010/18/UE. Cependant, ce droit n'a été transposé que dans la CCT n°64, et il n'a pas été repris dans les arrêtés royaux qui octroient un droit au congé parental, ni dans la Loi de redressement.

L'Institut a reçu un signalement introduit par une travailleuse qui, à son retour d'un congé parental, s'est vu confier moins de responsabilités qu'auparavant. Elle a été rétrogradée dans le cadre d'une

²⁰ Article 23-§2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B. 30-05-2007).

²¹ Une indemnité forfaitaire similaire est fixée dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B. 30-05-2007) et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (M.B. 08-08-1981) pour les victimes de discrimination dans le cadre des relations de travail.

²² Article 15-§3 de la CCT n°64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental (M.B. 07-11-1997) ; Article 101 de la Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (M.B. 24-01-1985).

réorganisation interne. Par contre, le travailleur qui l'a remplacée pendant son congé parental a obtenu un contrat à durée indéterminée avec plus de tâches et de responsabilités et une position hiérarchique plus élevée. La travailleuse en question a finalement démissionné parce qu'elle n'était pas satisfaite de son nouveau poste dans l'organigramme et des changements apportés au niveau de ses responsabilités.

La dame en question a pris un congé parental dans le cadre de l'arrêté royal de 1997, qui ne prévoyait aucun droit de retour à un emploi identique ou équivalent. Par conséquent, elle n'était pas en mesure de faire valoir ses droits en raison d'une transposition inadéquate de la Directive 2010/18/UE. Bien que ce droit soit mentionné dans la CCT n°64, aucune sanction n'est prescrite dans le cas où le travailleur ne se voit pas accorder le même emploi ou un emploi équivalent à la fin de son congé parental.

La Directive 2010/18/UE octroie un droit de retrouver une fonction équivalente après la prise d'un congé parental, mais ne stipule pas explicitement que le non-respect de ce droit implique un traitement moins favorable. D'autres Directives comparables considèrent toutefois la non-attribution d'une fonction équivalente comme un traitement défavorable :

- Dans sa proposition d'adoption du prédécesseur de la Directive Genre, à savoir la Directive 76/207/CEE²³, la Commission européenne stipule explicitement que l'attribution d'une fonction non-équivalente peut être considérée comme une forme de traitement défavorable : « (...) *il est apparu nécessaire de prévenir tout licenciement ou tout autre préjudice grave, telle que rétrogradation (...)* »²⁴.
- La Loi-Genre belge qualifie le retour à une fonction non-équivalente comme un traitement défavorable. L'article 6-§2, 2° mentionne que les relations de travail recouvrent entre autres les dispositions et les pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération. L'article 22, §2 de cette même loi précise également qu'une modification unilatérale des conditions de travail, et notamment l'attribution d'une fonction inférieure au retour du congé parental, peut également être considérée comme une mesure préjudiciable.
- En outre, un certain nombre d'états-membres européens classent également la rétrogradation lors du retour dans la catégorie des traitements défavorables. C'est par exemple le cas dans le droit suédois et maltais.²⁵

L'attribution d'une fonction non-équivalente ou autre après la prise d'un congé parental peut par conséquent être considérée comme un traitement défavorable qui n'aurait pas eu lieu si la personne n'avait pas pris de congé parental, et peut dans ce cas être vue comme une forme de discrimination directe. **Si le législateur prévoyait une protection contre tout traitement défavorable fondé sur la demande ou la prise d'un congé parental, avec les indemnités forfaitaires qui y sont associées pour cause de discrimination dans les relations de travail, cela réglerait l'absence d'un droit explicite de retour au même poste ou à un poste équivalent ET l'absence de compensation explicite. Le fait de se voir attribuer une fonction inférieure ou différente après le congé parental peut en effet être considéré comme un traitement défavorable qui n'aurait pas eu lieu si la personne n'avait pas pris de congé parental et il peut alors être traité comme une forme de discrimination directe.**

Actuellement, les travailleurs qui ne retrouvent pas une fonction équivalente à leur retour de congé parental sur la base de la CCT n°64 peuvent uniquement exiger une indemnité de préavis, parce

²³ Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre 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

²⁴ COM (75) 36, def., p. 4.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:51975DC0036&from=EN>

²⁵ Cette affirmation est déduite du rapport du *European network of legal experts in the field of gender equality* relatif à l'implémentation de la Directive congé parental, voir p. 161 de ce rapport pour Malte et p. 216 pour la Suède. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/2723-parental-leave-en>

qu'un tel changement de la fonction ou de la nature du travail peut être considéré comme une modification unilatérale d'une condition de travail essentielle, et donc comme un licenciement implicite.²⁶

La question se pose de savoir si un licenciement implicite offre une protection suffisante aux travailleurs qui demandent ou prennent un congé parental, comme le vise la Directive 2010/18/UE. En effet, le contrat de travail est alors considéré comme ayant été résilié et il n'y a aucune possibilité de médiation à propos du changement de poste. Dans ce cas, le travailleur ne pourra pas rester au service de l'employeur, ce qui représente un risque considérable pour lui et mène généralement au chômage.

Par ailleurs, l'Institut se demande si une simple indemnité de préavis en cas de modification unilatérale d'une condition de travail essentielle peut être considérée comme une sanction dissuasive, comme l'exige l'article 2 de la Directive 2010/18/UE. La Cour de Justice déclare que l'indemnisation peut être considérée comme une sanction dissuasive s'il s'agit d'une réparation appropriée, c'est-à-dire une indemnisation qui compense pleinement le préjudice subi²⁷. Le législateur belge semble considérer l'indemnisation forfaitaire de six mois de salaire brut comme une réparation minimale pour une discrimination dans les relations de travail (voir ci-dessus).

3. Pas de droit explicite en ce qui concerne le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition

La garantie de maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition, prévue tant dans la Clause 2.6 de la Directive 96/34/CE que dans la Clause 5.2 de la Directive 2010/18/UE, n'a jamais été explicitement transposée dans le droit belge.

Il peut par exemple s'agir d'un droit à un bonus ou à une prime où la période d'absence pour cause de congé parental doit être prise en compte pour calculer le montant ou octroyer ce bonus ou cette prime. Si un travailleur se voit effectivement refuser ces droits, il ne peut pas faire appel à une disposition légale dans la législation belge pour faire valoir ce droit déjà acquis.

Tout comme dans le point 2, l'introduction d'une protection contre la discrimination liée à la prise ou à la demande d'un congé parental offrirait une solution. Le fait de ne pas octroyer un droit acquis ou en cours d'acquisition en raison de la prise d'un congé parental pourrait alors être considéré comme un traitement moins favorable, comme le mentionne la Directive 2010/18/UE, et pourrait être traité comme une forme de discrimination.

4. Le droit au congé parental n'est pas accessible pour tous

Selon la Clause 1.2. de la directive 2010/18/UE, « *le présent accord s'applique à tous les travailleurs, des hommes ou femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, des conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre* ».

Comme nous l'avons déjà expliqué ci-dessus, le droit légal au congé parental est fragmenté entre différents textes de loi. Suite à cela, certains travailleurs ne peuvent invoquer aucun texte pour faire valoir leur droit à un congé parental.

L'Institut a ainsi reçu le signalement d'une femme travaillant dans un cabinet ministériel régional qui ne pouvait bénéficier du droit au congé parental. Bien que son employeur (comme d'autres) ait accepté une solution *sui generis*, ce signalement illustre le fait que des lacunes persistent.

²⁶ Voir notamment Cass. 17 mai 1993, AR 8342 ; Cass. 16 septembre 2013, AR S.10.0084.F.

²⁷ Voir jurisprudence relative au caractère dissuasif des sanctions dans la cadre de la Directive-Genre : CdJ 14 décembre 2015, n°C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831.

Certaines situations semblent avoir été résolues comme celle du personnel des ambassades²⁸ mais tout ne semble pas encore réglé.

5. Conséquences

Les exemples mentionnés montrent une absence de protection contre les traitements défavorables engendrés par la demande et la prise d'un congé parental, ce qui est contraire aux exigences minimales de la Directive 2010/18/UE.

Pour les travailleuses désireuses de prendre un congé parental, il existe deux possibilités d'invoquer d'autres critères protégés, en fonction du contexte et des faits spécifiques dans lesquels elles se trouvent :

- Grossesse et maternité : la Loi-Genre interdit toute forme de discrimination directe fondée sur le sexe (article 19) dans le domaine des relations de travail (article 6 §1-5°, §2). Une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe (article 4 §1).

Dans certaines situations spécifiques, une travailleuse traitée de façon défavorable durant son congé parental pourrait faire appel à la Loi-Genre lorsqu'elle peut invoquer des faits qui font supposer une discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.

Toutefois, cette protection ne s'appliquerait que si le traitement défavorable subi par la travailleuse pendant son congé parental peut être attribué à sa grossesse ou à sa maternité. Actuellement, les travailleurs masculins qui prennent un congé parental ne pourraient légalement bénéficier de la même protection car le traitement défavorable doit avoir un lien de causalité avec le critère protégé du sexe féminin et aux critères assimilés (comme la grossesse et les conceptions stéréotypées à propos de la maternité).

- Sexe : la Loi-Genre interdit également toute forme de discrimination indirecte fondée sur le sexe (article 19), la discrimination indirecte étant comprise ici comme la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé (article 5, 7°-8°). Il ressort de l'étude intitulée « Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière » publiée en 2018 par l'Institut que les femmes sont toujours beaucoup plus nombreuses que les hommes à faire usage des congés thématiques, et notamment du congé parental. En 2017 par exemple, 47.186 femmes (68 %) et 22.074 hommes (32 %) ont pris un congé parental.

Au jour d'aujourd'hui, une pratique générale au sein d'une entreprise, où les travailleurs qui prennent un congé parental sont traités de manière défavorable, ou des règles générales qui pénalisent les travailleurs qui prennent un congé parental, affecteront plus particulièrement les travailleuses. Cependant, une telle discrimination indirecte peut, contrairement à la discrimination directe, être justifiée par un but légitime, lorsque les moyens mis en œuvre pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires (article 15), ce qui ne fournit donc pas de protection complète contre les discriminations engendrées par la demande ou la prise d'un congé parental.

Bien que les travailleuses qui demandent ou prennent un congé parental puissent, dans certaines situations, invoquer la protection offerte par la Loi-genre, cette protection n'est pas infaillible. Cela dépendra en grande partie des faits et de la situation spécifique, de l'évolution de l'utilisation du congé

²⁸ CT Bruxelles, 15 décembre 2016, *JTT*, 2017, p 104

parental par les travailleurs masculins et de la mesure dans laquelle la jurisprudence reprendrait une telle analyse.

Prévoir une protection explicite en transposant correctement la Directive 2010/18/UE offrirait aux travailleuses une plus grande sécurité juridique lorsqu'elles cherchent à concilier vie professionnelle et vie privée, ce qui est précisément l'un des objectifs de la Directive.

Cependant, cette sécurité juridique est encore plus importante pour les travailleurs masculins qui souhaitent exercer leur droit au congé parental. Bien que l' « Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière » montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à demander un congé parental, jamais autant d'hommes n'ont pris un congé parental qu'en 2017. Par exemple, le nombre d'hommes qui ont pris un congé parental en 2017 était une fois et demie plus élevé qu'en 2012²⁹.

Toutefois, les travailleurs masculins ne sont en aucun cas protégés contre la discrimination fondée sur la demande ou la prise d'un congé parental. Notre législation ne contient en effet aucun critère protégé « paternité », « parentalité », « congé parental » ou « responsabilités familiales ».

Cela pose en outre également des problèmes actuellement lorsque les pères sont traités de façon défavorable sur le lieu de travail parce qu'ils veulent prendre leurs 10 jours de congé de paternité, vu que dans ce cas aussi, il n'existe qu'une protection contre le licenciement, et pas de protection contre les traitements défavorables. Ou lorsque des pères signalent vouloir prendre un congé parental ou un crédit-temps lors d'une procédure de sélection et ne sont ensuite pas engagés pour cette raison. Dans ce cas, les mères pourraient invoquer le critère « maternité », assimilé à une discrimination liée au sexe, mais les pères ne disposent pas de cette option.

Cette absence de protection est en totale contradiction avec l'objectif de la Directive 2010/18/UE. Cette Directive vise non seulement à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, mais aussi à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en matière d'emploi en encourageant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales (Considérant 12). **Il est impossible d'encourager les pères à assumer davantage de responsabilités familiales par le biais du congé parental dans le but de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes s'ils ne bénéficient pas d'une protection contre un traitement moins favorable fondé sur la prise de ce congé parental.**

²⁹ Voir « Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière », p. 7.

IV. Recommandation

L'Institut souligne qu'il faut harmoniser la législation belge avec la Directive 2010/18/UE, de sorte à ce que les travailleurs/euses belges, mères ET pères, soient protégé-e-s contre la discrimination fondée sur leur souhait de prendre un congé parental, et afin de garantir leurs droits en matière de travail conformément à la réglementation européenne.

La transposition minimale correcte de la Directive 2010/18/UE implique les éléments suivants :

- une protection contre un traitement moins favorable fondé sur la demande ou la prise d'un congé parental ;
- la garantie du droit de retrouver la même fonction, ou, si cela n'est pas possible, une autre fonction équivalente ou similaire qui correspond au contrat ou à la relation de travail. Cela peut se faire en reconnaissant explicitement qu'enfreindre ce droit constitue une forme de discrimination ;
- la garantie du droit au maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur, afin que ces droits soient et restent d'application à l'issue du congé parental. Cela peut se faire en reconnaissant explicitement qu'enfreindre ce droit constitue une forme de discrimination ;
- le droit au congé parental pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses sans exception

La réglementation belge peut être adaptée de différentes façons conformément à la Directive 2010/18/UE :

- La parentalité/Le congé parental est introduit-e dans la Loi-Genre et autres instruments légaux de transposition en tant que motif de discrimination.
- La Loi de redressement contenant des dispositions sociales de 1985 et la CCT n°64 sont adaptées.

1. La parentalité/Le congé parental est introduit-e dans la Loi-Genre et autres instruments légaux de transposition en tant que motif de discrimination

L'Institut est en faveur de la **première option** et recommande la modification de la Loi-Genre par l'introduction de la parentalité/du congé parental comme critère protégé.

L'ajout de ce critère protégé dans la Loi-Genre paraît logique vu que la Directive 2010/18/UE a pour but de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, que la Commission européenne reconnaît le congé parental comme motif de discrimination, qu'il existe un lien manifeste entre la discrimination liée au sexe et la discrimination fondée sur la parentalité, la maternité ou la paternité, et que la Loi-Genre est l'instrument principal utilisé en Belgique pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et combattre la discrimination.

a. Quel motif de discrimination ?

L'exigence minimale de la Directive 2010/18/UE est que « **la demande et la prise d'un congé parental** » soit considéré comme un **motif de discrimination**.

L'introduction de ce critère restreint, « la demande ou la prise d'un congé parental », a pour conséquence que lorsqu'une personne ne fait que s'informer sur les options qui s'offrent à elle en matière de congé parental, sans introduire de demande officielle donc, il n'y a aucune protection contre les traitements défavorables ou le licenciement. La protection contre le licenciement ne débute qu'à partir de la date de la demande officielle.

Une protection, dans le cadre d'un recrutement, pour les pères et les mères qui indiquent être intéressé-e-s par un congé parental, ou d'autres formes de congés thématiques, n'est en outre pas d'application puisqu'il ne s'agit pas non plus ici d'une demande officielle.

En limitant le critère protégé à l'exigence minimale de la Directive 2010/18/UE, il existera encore différentes situations où des travailleurs/-euses désireux de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale pourront être traité-e-s défavorablement, sans bénéficier de la moindre protection juridique.

En outre, cela engendrerait une meilleure protection pour les travailleurs qui prennent cette forme de congé thématique pour combiner travail et vie de famille, par rapport aux parents qui prennent d'autres types d'interruption de carrière ou de crédit-temps pour passer du temps avec leurs enfants. Un travailleur qui demande ou prend un congé parental ne pourrait alors pas être traité défavorablement pour cette raison, mais un travailleur qui demande un crédit-temps pour s'occuper d'un jeune enfant ne serait protégé que contre un licenciement.

En Belgique, il existe différents congés thématiques permettant de faciliter la conciliation travail et vie de famille. L'Institut recommande dès lors au législateur de définir plus largement le motif de discrimination, pour étendre la protection à tous les congés thématiques et au congé de paternité.

En ajoutant un **motif de discrimination « parentalité »** à la Loi-Genre, les pères et les mères pourraient également être protégés contre un traitement moins favorable lorsqu'ils prennent **d'autres formes de congés thématiques**. En élargissant le critère protégé à la « parentalité », les pères seraient aussi protégés contre un traitement défavorable fondé sur la prise de leur congé de paternité. **L'introduction du critère « parentalité » offrirait donc une protection plus étendue aux hommes qui souhaitent assumer des tâches familiales que le critère « demande et prise d'un congé parental ».**

b. Concrètement, l'Institut recommande de modifier la Loi-Genre comme suit :

- stipuler dans l'article 2 de la Loi-Genre que cette dernière transpose la Directive 2010/18/UE ;
- ajouter le critère recommandé "parentalité", ou le critère minimal "la demande ou la prise d'un congé parental" comme motif de discrimination protégé dans l'article 3 de la Loi-Genre ;
- ajouter le critère protégé "parentalité" ou "la demande ou la prise d'un congé parental" dans les définitions de l'article 5 de la Loi-Genre pour la distinction directe, la discrimination directe, la distinction indirecte et la discrimination indirecte ;
- ajouter un nouvel article dans la Loi-Genre dans lequel le non-respect du droit de retrouver la même fonction ou une fonction équivalente est considéré comme une distinction directe fondée sur le critère protégé "parentalité" ou "la demande ou la prise d'un congé parental" ;
- ajouter un nouvel article dans la Loi-Genre dans lequel le non-respect du droit de conserver jusqu'à la fin du congé parental, les droits acquis ou en cours d'acquisition est considéré comme une distinction directe fondée sur le critère protégé "parentalité" ou "la demande ou la prise d'un congé parental" ;
- modifier tous les articles de la Loi-Genre qui sont d'application sur les relations de travail afin qu'ils ne soient pas uniquement d'application pour une distinction directe fondée sur le sexe, mais également pour une distinction directe fondée sur "la parentalité" ou "la demande ou la prise d'un congé parental".

Pour obtenir un aperçu des modifications par article, l'Institut vous renvoie à l'Annexe 1 de cette recommandation.

2. La Loi de redressement contenant des dispositions sociales de 1985 et la CCT n°64 sont adaptées.

Si le législateur ne veut pas reprendre la « parentalité » ou la « prise ou la demande d'un congé parental » comme critère protégé dans la Loi-Genre, la législation belge peut être adaptée d'une autre façon conformément à la Directive 2010/18/UE. Cette **seconde option** consiste à transposer dans la Loi de redressement de 1985 et dans la CCT n°64 les exigences minimales imposées aux états-membres dans la Directive 2010/18/UE.

Si le choix se porte sur cette option, l'Institut recommande au législateur de modifier la Loi de redressement contenant des dispositions sociales de 1985 ET la CCT n°64 comme suit :

- Ajouter un article 101ter dans la Loi de redressement qui stipule que :
 - o en cas de suspension du contrat de travail pour cause de congé parental, il est interdit à l'employeur de traiter le travailleur de manière moins favorable en raison de la demande ou de la prise du congé parental ;
 - o un traitement moins favorable est considéré comme une forme de discrimination ;
 - o l'employeur doit démontrer que la mesure défavorable a été prise pour d'autres raisons que la demande ou la prise du congé parental ;
 - o une indemnité forfaitaire de six mois de salaire brut est accordée si l'employeur ne peut prouver que le traitement moins favorable n'est pas lié à la demande ou à la prise du congé parental ;
 - o le travailleur a le droit de retrouver la même fonction, si cela n'est pas possible, une fonction équivalente à la fin du congé parental. Le non-respect de ce droit est considéré comme un traitement moins favorable fondé sur la demande ou la prise d'un congé parental.
 - o Le travailleur a le droit de conserver les droits acquis ou en cours d'acquisition. Le non-respect de ce droit est considéré comme un traitement moins favorable fondé sur la demande ou la prise d'un congé parental.

- Ajouter un article 15bis dans la CCT n°64 qui stipule que :
 - o en cas de suspension du contrat de travail pour cause de congé parental, il est interdit à l'employeur de traiter le travailleur de manière moins favorable en raison de la demande ou de la prise du congé parental ;
 - o un traitement moins favorable est considéré comme une forme de discrimination ;
 - o l'employeur doit démontrer que la mesure défavorable a été prise pour d'autres raisons que la demande ou la prise du congé parental ;
 - o une indemnité forfaitaire de six mois de salaire brut est accordée si l'employeur ne peut prouver que le traitement moins favorable n'est pas lié à la demande ou à la prise du congé parental.

- Modifier l'article 14 de la CCT n°64 comme suit :
 - o Dans l'article 14 §1, ajouter que le non-respect du droit de retrouver la même fonction ou, si cela n'est pas possible, une fonction équivalente, constitue un traitement moins favorable au sens de l'article 15 bis ;
 - o Dans l'article 14, ajouter un paragraphe qui donne le droit au travailleur de conserver les droits acquis ou en cours d'acquisition. Le non-respect de ce droit est considéré comme un traitement moins favorable au sens de l'article 15bis.

Pour obtenir un aperçu des modifications par article, l'Institut vous renvoie à l'Annexe 2 de cette recommandation.

Annexe 1 : aperçu des changements par article dans la Loi-Genre

TITRE 1er.

CHAPITRE 1er. - Dispositions introductives

Article 2

La présente loi transpose :

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;*
- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ;*
- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 ;*
- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ;*
- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services ;*
- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité ;*
- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;*
- La Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE*

Article 3

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6-5° , un cadre général pour lutter contre la discrimination sur la base de [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental]³⁰.

Article 4bis

§1. Pour l'application de la présente loi, une infraction au droit de retrouver, à l'issue d'un congé parental, la même fonction, ou, si ce n'est pas possible, une fonction équivalente ou similaire qui correspond au contrat ou à la relation de travail est considérée comme une distinction directe fondée sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental].

³⁰ Parentalité = l'option recommandée ;
La demande ou la prise d'un congé parental = l'option minimale.

§2. Pour l'application de la présente loi, une infraction au droit de conserver jusqu'à la fin du congé parental des droits acquis ou en cours d'acquisition à la date du début du congé parental est considérée comme une distinction directe fondée sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental].

CHAPITRE II. - Définitions

Article 5

5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe ou sur base de [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé ou des personnes en raison de [leur parentalité/la demande ou la demande d'un congé parental] ;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur le sexe ou [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental], qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié au sexe ou à [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental], et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; [...]

| TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE 1er. - Justification des distinctions directes.

Section IV. - En matière de relations de travail.

Article 13

§ 1er. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe ou sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental], ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.[...]

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Article 15

Toute distinction indirecte fondée sur le sexe ou sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental] constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Article 16

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ou sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental] ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive. [...]

Article 17

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, ou la parentalité, ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 18

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe *ou sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental]* ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi. [...]

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Article 26

Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur le sexe *ou sur [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental]*.

Article 28

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe *ou de sa [parentalité/demande ou prise d'un congé parental]*.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe *ou de [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental]*. [...]

Article 28/2

Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison de son sexe *ou de sa [parentalité/demande ou prise d'un congé parental]* est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de leur sexe *ou de leur [parentalité/demande ou prise d'un congé parental]*.

TITRE V. - Charge de la preuve.

Article 33

§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe *ou [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental]*, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe *ou [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental]*, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe *ou à l'égard des [parents/personnes qui demandent ou prennent un congé parental]* ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts ;
ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe ou [la parentalité/la demande ou la prise d'un congé parental], sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. "

Annexe 2 : aperçu des modifications par article dans la Loi de redressement et la CCT

Un article 101ter est inséré dans la Loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 :

CHAPITRE IV. - EMPLOI ET COMPETITIVITE.

SECTION 5. - Interruption de la carrière professionnelle.

Sous-section 2. - Interruption de la carrière professionnelle.

Art. 101ter.§1. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue dans le cadre d'un congé parental (avec application des articles 100, premier alinéa, et 100bis) ou lorsque les prestations de travail sont réduites avec application des articles 102, § 1 et 102bis, l'employeur ne peut effectuer aucune action qui mène à un traitement moins favorable du travailleur en raison de la demande ou de la prise de ce congé parental.

Un traitement moins favorable fondé sur la demande ou la prise d'un congé parental constitue un traitement discriminatoire. Les traitements discriminatoires sont interdits.

L'employeur doit démontrer que l'action défavorable a été entreprise pour des raisons étrangères à la demande ou à la prise du congé parental.

L'employeur qui, malgré les dispositions des premier et second alinéas, traite l'intéressé-e de manière moins favorable sans démontrer que la raison de l'action en question n'a aucun lien avec le congé parental, est tenu de verser au travailleur une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire brut.

§2. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction ou, si cela n'est pas possible, une fonction équivalente ou similaire qui correspond à son contrat ou à sa relation de travail.

Toute infraction à ce droit est considérée comme un traitement moins favorable au sens du §1 de cet article.

§3. Le travailleur conserve les droits acquis ou en cours d'acquisition à la date du début du congé parental jusqu'à la fin de ce congé. À l'issue du congé parental, ces droits sont d'application, en ce compris les modifications qui découlent de la législation.

Toute infraction à ce droit est considérée comme un traitement moins favorable au sens du §1 de cet article.

La CCT n°64 est modifiée comme suit :

CHAPITRE V – Garanties de l'exercice du droit au congé parental

L'article 14 est modifié :

§ 1. À l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Toute infraction à ce droit est considérée comme un traitement moins favorable au sens de l'article 15bis.

§ 2. Le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental. Cette période s'élève à 6 mois maximum.

§ 3. Le travailleur adresse une demande écrite à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans sa demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

§ 4. L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communique dans l'écrit visé la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande.

§ 5. Le travailleur conserve les droits acquis ou en cours d'acquisition à la date du début du congé parental jusqu'à la fin de ce congé. À l'issue du congé parental, ces droits sont d'application, en ce compris les modifications qui découlent de la législation.

Toute infraction à ce droit est considérée comme un traitement moins favorable au sens de l'article 15bis.

Un article 15bis est inséré :

Art. 15bis

L'employeur ne peut effectuer aucune action qui mène à un traitement moins favorable du travailleur en raison de la demande ou de la prise de ce congé parental.

Un traitement moins favorable fondé sur la demande ou la prise d'un congé parental constitue un traitement discriminatoire. Les traitements discriminatoires sont interdits.

L'employeur doit démontrer que l'action défavorable a été entreprise pour des raisons étrangères à la demande ou à la prise du congé parental.

L'employeur qui, malgré les dispositions des premier et second alinéas, traite l'intéressé-e de manière moins favorable sans démontrer que la raison de l'action en question n'a aucun lien avec le congé parental, est tenu de verser au travailleur une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire brut.