



**Avis n° 169 du 3 mars 2023 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à une proposition de loi « permettant de transférer au parent survivant le solde du congé parental du parent décédé » (n° 2123)**

## 1. Justification

Le 19 janvier 2023, la Commission de l'emploi, des affaires sociales et des pensions de la Chambre des représentants a soumis la proposition n° 2123 à l'avis de diverses institutions. Informé de cette consultation le 6 février, le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (ci-après : le Conseil) estime devoir s'y joindre, vu l'intérêt que présente le texte. Il rend donc d'initiative le présent avis, conformément à l'article 3, §1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 4 avril 2003 qui l'a réorganisé.

## 2. Analyse

- Le Conseil approuve l'intention généreuse que poursuit la proposition (<https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2123/55K2123001.pdf>) Il souscrit aussi à la constatation que celle-ci ne contrevient pas au principe du caractère non transférable du congé parental qu'impose la directive 2019/1158/UE, du 20 juin 2019, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, puisque le transfert ne s'opère pas entre deux parents vivants. Il n'y a donc pas de risque de créer un précédent néfaste.

Toutefois, le Conseil observe que la proposition ne concerne réellement que la situation dans laquelle les deux parents biologiques ou adoptifs vivaient ensemble. Son application peut devenir illusoire, voire inéquitable, dans d'autres hypothèses telle la suivante : après la séparation des parents, la garde exclusive de l'enfant B a été attribuée à Y, qui a ensuite établi une relation stable avec une autre personne, tandis que X manifestait peu d'intérêt pour B ; c'est Y qui décède.

- En outre, et dans le souci de ne pas charger le parent survivant de difficultés supplémentaires dans l'exercice de ses droits, le Conseil observe que la proposition n'organise pas en pratique le transfert dans le cas où les deux parents étaient occupés par des employeurs différents, en particulier l'un dans le secteur privé et l'autre dans un service public.

Quant à la comptabilisation des jours de congé parental transférables, elle pourrait être assurée par l'Office national de l'Emploi qui fournirait une attestation, même si le parent

décédé n'avait pas encore commencé à utiliser le congé. Mieux vaudrait cependant insérer cette procédure dans les diverses réglementations.

En revanche, ce sont les particularités de ces régimes différents qui risquent de susciter incertitudes et frustrations. Pour donner quelques exemples :

- la condition d'occupation préalable pendant 12 mois par l'employeur (laquelle n'existe pas dans le secteur public) peut faire obstacle à l'effectivité du transfert ;
- si le parent survivant se trouve isolé, les conditions d'octroi du supplément d'allocations à ce titre sont beaucoup plus restrictives dans le secteur public que dans le privé ;
- en contrairement à la directive 2019/1158/UE (comme aux directives précédentes relatives au congé parental), les membres du personnel de certains services publics ne bénéficient d'aucun régime légal ou réglementaire en la matière, principalement les magistrats de l'ordre judiciaire.

### **3. Avis**

- Le Conseil adhère à l'intention de la proposition.
- Il doute que les questions pratiques qu'il soumet ci-dessus puissent trouver des réponses complètes dans le cadre de la proposition. C'est pourquoi il ne peut que recommander à toutes les autorités compétentes, y compris fédérées, d'examiner les moyens les plus appropriés pour renforcer l'effectivité du congé parental, y compris dans le sens recherché par la proposition.