



**AVIS N° 174 DU 12 SEPTEMBRE 2025 DU BUREAU DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE HOMMES ET FEMMES, RELATIF AU TRANSFERT DU CONGÉ FACULTATIF DE
MATERNITÉ À L'AUTRE MEMBRE DU COUPLE**

1. Justification

La Chambre des Représentants est saisie d'une proposition de loi (56-0395) « instaurant le droit de céder une partie du repos de maternité au partenaire et la possibilité d'utiliser le repos de maternité avec souplesse ». Conformément à l'article 4, § 1^{er} de l'arrêté royal du 4 avril 2003 qui l'a réorganisé, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (ci-après : le Conseil) estime nécessaire de rendre d'initiative sur cette proposition l'avis suivant.

2. Considérations relatives à la protection de la maternité

- Bien que la proposition ne fasse aucune référence au droit de l'Union européenne, elle répond au même souci d'impliquer les *pères* dans les responsabilités familiales que la directive UE 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (laquelle, cependant, ne concerne pas le congé de maternité)¹.
- Toutefois, le congé de maternité n'est pas un « congé thématique familial » parmi d'autres. Depuis sa première ébauche en 1889, la « protection de la maternité » vise à pallier la vulnérabilité de la travailleuse qui devient mère, au point de vue de la santé physique et morale comme au point de vue juridique. Le congé, avec toutes ses dimensions (indemnisation, conditions de travail, emploi, assimilation en sécurité sociale), constitue l'élément central de la protection. Notamment, le Conseil rappelle que des dispositions nationales qui dépassent les exigences de la directive 92/85/CEE visant à promouvoir « la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail » en allongent le congé de maternité, ont été validées par la Cour de justice de l'Union européenne comme compatibles avec le principe d'égalité entre travailleurs féminins et masculins².

Mais la maternité au travail n'est pas seulement une question individuelle de relation de chaque travailleuse concernée avec son employeur : il s'agit aussi d'une question sociétale et d'une responsabilité collective, puisque si les femmes devaient choisir entre travailler et avoir des enfants, la survie de l'espèce se trouverait menacée.

¹ Voir à ce sujet l'avis n° 153 du 8 septembre 2017 du Conseil sur www.conseildelegalite.be.

² Par ex., les arrêts 312/86 et C-463/19 de la Cour de justice.

- Le congé de maternité, avec les améliorations qu'il continue à recevoir, doit donc rester spécifique à la mère (sauf l'exception du transfert en cas de décès de celle-ci ou de son maintien en hospitalisation, art. 39, al. 6 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

En vue de renforcer l'implication des *pères* dans les responsabilités qu'implique la venue des enfants, il faut recommander plutôt de rendre obligatoire et d'allonger le congé de naissance ³.

3. Observations relatives à la proposition de loi

- La proposition ne vise que le père et non la *coparente*, et induit ainsi un risque de discrimination envers les couples de lesbiennes.
- Il y a erreur sur la durée du congé facultatif en cas de grossesse multiple : 2 semaines supplémentaires au congé prénatal (loi du 16 mars 1971, art. 39, al. 1^{er}) et 2 semaines supplémentaires au congé postnatal (al. 4).
- Champ d'application :
 - au sujet de la libre circulation, les observations de la section de législation du Conseil d'État (avis n° 77/892) sont pertinentes
 - mais surtout, la proposition n'envisage pas que la mère et le père soient occupés chez des employeurs différents ; ou que la mère soit salariée et le père indépendant⁴
 - et en outre, la proposition ne s'intéresse pas aux *services publics* où, par exemple, l'un/e peut être statutaire et l'autre contractuel/le
 -
- Organisation du congé transféré et protection :
 - les observations de la section de législation du Conseil d'État au sujet de l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 (congé de naissance) sont pertinentes
 - et à nouveau, puisque le chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 (protection de la maternité) est d'application générale, il faudrait revoir les formulations pour inclure les *services publics* de l'ensemble du pays (où chaque statut du personnel devrait ensuite être adapté)
- Indemnisation : la proposition renvoie à un arrêté royal d'exécution, ce qui n'offre aucune garantie.

4. Conclusion

Pour les motifs qui précèdent, le Conseil émet un avis négatif sur la proposition.

³ Dans ce sens, le *Mémorandum* rédigé par le Conseil avec ses équivalents wallon et bruxellois en vue des élections de 2024, sur www.conseildelegalite.be.

⁴ Au sujet d'une proposition de transfert du congé parental en cas de décès d'un des parents, le Conseil, dans son avis n° 169 du 3 mars 2023, avait recommandé d'organiser une telle innovation dans ses aspects pratiques.

