



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.475/1
van 7 juni 2022

avis 71.475/1
du 7 juin 2022

over

sur

een ontwerp van koninklijk
besluit 'tot gedeeltelijke
omzetting van de
Richtlijn (EU) 2019/1158 van
het Europees Parlement en de
Raad van 20 juni 2019
betreffende het evenwicht
tussen werk en privéleven voor
ouders en mantelzorgers en tot
intrekking van
Richtlijn 2010/18/EU van de
Raad'

un projet d'arrêté royal
'transposant partiellement la
Directive (UE) 2019/1158 du
Parlement européen et du
Conseil 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'

Op 6 mei 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad’.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 24 mei 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Lise VANDENHENDE, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 7 juni 2022.

*

Le 6 mai 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal ‘transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil 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’.

Le projet a été examiné par la première chambre le 24 mai 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Lise VANDENHENDE, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 7 juin 2022.

*

STREKKING EN RECHTSGROND

1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt tot gedeeltelijke omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 ‘betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad’. Het ontwerp geeft omzetting aan de bepalingen van die richtlijn met betrekking tot het recht op ouderschapsverlof en dit hoofdzakelijk voor wat de werknemers uit de privésector betreft. Het wijzigt hiertoe het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 ‘tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan’ en het koninklijk besluit van 10 april 2014 ‘houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers’.

2. Voor het ontwerp kan rechtsgrond worden gevonden in artikel 105, § 1, van de herstelwet van 22 januari 1985 ‘houdende sociale bepalingen’. Op grond van deze bepaling kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3 van de herstelwet van 22 januari 1985.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

3. Het ontwerp betreft slechts een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1158. Gevraagd naar de teksten die voor een gehele omzetting van de richtlijn zorgen, antwoordde gemachtigde:

“Voor wat de aspecten betreft die tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, werd er ook nog een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgemaakt. Daarnaast dient de federale overheid er ook voor te zorgen dat de diverse rechtspositieregelingen die onder haar bevoegdheid vallen, tijdig worden aangepast teneinde conform te zijn met de betrokken richtlijn.”

In artikel 20, lid 1, van richtlijn (EU) 2019/1158 wordt bepaald dat de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om op uiterlijk 30 juli 2020 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onverwijld in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 20, lid 4, van de richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen.

Het nemen van maatregelen ter omzetting van de meermaals genoemde richtlijn op het gehele grondgebied en vervolgens het meedelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen dient *in casu* een bijzonder aandachtspunt uit te maken gelet op, enerzijds, de bevoegdheidsverdelende regels die tot gevolg

hebben dat het omzetten van de betrokken richtlijn zaak is van diverse overheden binnen de federale staatsstructuur en, anderzijds, het gegeven dat de omzetting van de richtlijn alleen al op het federale niveau zal gebeuren door middel van verschillende normatieve teksten.

Het bepaalde in artikel 260, lid 3, van het Verdrag ‘betreffende de werking van de Europese Unie’ moet in herinnering worden gebracht. In dit artikel wordt voor de Europese Commissie in de mogelijkheid voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat “zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen”. In het arrest in de zaak *Commissie v. België* van 8 juli 2019 heeft de Grote Kamer van het Hof van Justitie hieromtrent geoordeeld dat op de lidstaten de verplichting rust om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken, waaruit blijkt dat alle bepalingen van de richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, en om, in voorkomend geval vergezeld van een concordantietabel, uiteen te zetten met welke nationale bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.¹

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 5

4. Artikel 5 van het ontwerp heft artikel 7/1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 op. De omzettingstabel vermeldt dat deze regeling zal worden vervangen door de algemenere regeling inzake flexibele werkregelingen in omzetting van artikel 9 van richtlijn (EU) 2019/1158.

Artikel 7/1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 geldt ook voor wat betreft het statutair en contractueel personeel van de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten en hun werkgevers (zie artikel 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997). De opheffing van dit artikel 7/1 voor wat betreft dit personeel komt in beginsel toe aan de gewestelijke regelgever.² In artikel 5 van het ontwerp moet de opheffing van artikel 7/1 van het besluit van 29 oktober 1997 dan ook beperkt worden tot een opheffing voor zover artikel 7/1 van toepassing is op de werknemers en hun werkgever die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’.

¹ HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

² Zie in dat verband ook adv.RvS 64.566/VR van 11 december 2018 over een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot wijziging van het stelsel van loopbaanonderbreking voor wat de openbare sector betreft’.

Artikel 11

5. Artikel 11 van het ontwerp specificeert voorlopig de datum van inwerkingtreding niet. Gevraagd wat de geplande datum van inwerkingtreding is buiten de artikelen 5 en 10 om, antwoordde de gemachtigde:

“Rekening [houdend] met de uiterlijke omzettingsdatum van de Richtlijn (EU) 2019/1158, zijnde 2 augustus 2022, is het in beginsel de bedoeling om het kb uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking te laten treden. Mocht een publicatie in het Belgisch Staatsblad voor of op 2 augustus 2022 niet haalbaar blijken te zijn, dan zal het koninklijk besluit in werking treden op de dag van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.”

Er zal over gewaakt moeten worden dat het ontwerpbesluit tijdig wordt bekendgemaakt. Een inwerkingtreding van het ontwerpbesluit op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* is immers in beginsel af te raden, teneinde eenieder een redelijke termijn te geven om kennis te nemen van de nieuwe bepalingen.

6.1. Daarnaast bepaalt artikel 11 van het ontwerp voor de artikelen 5 en 10 van het ontwerp dat zij in werking treden op de dag waarop de regeling in werking treedt die omzetting geeft aan artikel 9 van richtlijn (EU) 2019/1158. Gevraagd naar welke regeling hiermee wordt bedoeld antwoordde de gemachtigde:

“Het gaat om de regeling die omzetting geeft aan artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158, d.i. het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 vervangt en bouwt immers verder op clause 6.1 van de raamovereenkomst bij Richtlijn 2010/18/EU waaraan artikel 7/1 van het kb van 29 oktober 1997 en artikel 9 van het kb van 10 april 2014 omzetting hebben gegeven. Aangezien artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 het betrokken recht nu herformuleert als een autonome maatregel, t.t.z. een maatregel die losstaat van het ouderschapsverlof, diende een algemene regeling inzake de flexibele werkregelingen te worden uitgewerkt.

Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers zal dit in principe worden geregeld door hoofdstuk 5 van het voorontwerp van wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, dat momenteel eveneens voor advies voorligt bij de Afdeling Wetgeving van de Raad van State. De NAR kan onder bepaalde voorwaarden evenwel een eigen regeling inzake flexibele werkregelingen in de plaats stellen (art. 18 van het voorontwerp van wet).

Het toepassingsgebied van het kb van 29 oktober 1997 is bovendien ruimer dan de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers. Voor het statutair personeel van de lokale besturen die recht hebben op ouderschapsverlof op grond van het kb van 29 oktober 1997 behoort de omzetting van artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 evenwel niet tot de bevoegdheid van de federale overheid, maar tot die van de deelstaten. De concrete regelgeving waarmee de deelstaten hier omzetting aan zullen geven is ons op heden nog niet bekend.

Gelet hierop kan er momenteel dus nog niet worden verwezen naar een concrete regeling en werd er dan ook geopteerd voor een objectieve omschrijving.”

6.2. De verwijzing naar de omzetting van artikel 9 van de richtlijn, zonder vermelding van een specifieke regeling, is niet voldoende rechtszeker. Aangezien de ontworpen regeling en de toekomstige omzetting van artikel 9 van richtlijn (EU) 2019/1158 onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en de inwerkingtreding van de toekomstige regeling waarnaar wordt verwezen, zelf nog niet is vastgesteld, is het in beginsel wel mogelijk om de inwerkingtreding van de artikelen 5 en 10 van het ontwerp vast te leggen door te verwijzen naar de inwerkingtreding van die toekomstige regeling.

Aangezien de ontworpen omzetting van artikel 9 van richtlijn 2019/1158 op dit ogenblik slechts het voorwerp uitmaakt van een voorontwerp van wet³, kan thans echter niet met voldoende zekerheid naar de inwerkingtreding van die bepalingen worden verwezen. Het verdient bijgevolg aanbeveling, in de huidige stand van het recht, ook voor de inwerkingtreding van de artikelen 5 en 10 van het ontwerp in een vaste datum van inwerkingtreding te voorzien, en ook die datum nog niet in te vullen. Op het ogenblik wanneer duidelijk is of en op welk ogenblik de ontworpen bepalingen van hoofdstuk 5 van het genoemde voorontwerp in werking zullen treden, kan de datum van inwerkingtreding van de artikelen 5 en 10 van het ontwerp worden ingevuld.

6.3. Wat betreft de omzetting van artikel 9 van richtlijn 2019/1158 door de deelstaten, waar de gemachtigde aan refereert, wordt verwezen naar de opmerking *sub* 4 bij artikel 5 van het ontwerp.

*

³ Meer bepaald hoofdstuk 5 van het voorontwerp van wet ‘tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven’.

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE

1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de transposer partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil 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'. Le projet transpose les dispositions de cette directive sur le droit au congé parental, et ce essentiellement en ce qui concerne les travailleurs du secteur privé. À cette fin, il modifie 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' et l'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'.

2. Le fondement juridique du projet peut être trouvé dans l'article 105, § 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales'. Sur la base de cette disposition, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer les cas, les conditions et les modalités d'octroi du droit à l'interruption de la carrière professionnelle et du droit à la réduction des prestations de travail, visés aux sous-sections 2 et 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE

3. Le projet ne transpose que partiellement la directive (UE) 2019/1158. Interrogé au sujet des textes qui transposent intégralement la directive, le délégué a répondu :

« Voor wat de aspecten betreft die tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren, werd er ook nog een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgemaakt. Daarnaast dient de federale overheid er ook voor te zorgen dat de diverse rechtspositieregelingen die onder haar bevoegdheid vallen, tijdig worden aangepast teneinde conform te zijn met de betrokken richtlijn ».

L'article 20, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/1158 prévoit que les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 30 juillet 2020 et qu'ils en informent immédiatement la Commission européenne. Conformément à l'article 20, paragraphe 4, de la directive, les États membres ont l'obligation de communiquer à ladite Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive.

L'adoption de mesures visant à transposer la directive précitée sur l'ensemble du territoire et la communication subséquente d'informations suffisamment claires et précises quant aux mesures ainsi prises doivent, en l'occurrence, faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu, d'une part, des règles répartitrices de compétences qui ont pour conséquence que la transposition de la directive concernée sera assurée par différentes autorités au sein de la structure

fédérale de l'État et, d'autre part, du fait que la directive sera, pour le seul niveau fédéral, transposée par différents textes normatifs.

Il convient de rappeler la règle énoncée à l'article 260, paragraphe 3, du Traité 'sur le fonctionnement de l'Union européenne'. Cet article permet à la Commission européenne de saisir la Cour de justice de l'Union européenne pour condamner un État membre au paiement d'une somme forfaitaire ou d'une astreinte lorsque l'État membre concerné « a manqué à son obligation de communiquer des mesures de transposition d'une directive adoptée conformément à une procédure législative ». Dans son arrêt *Commission c. Royaume de Belgique* du 8 juillet 2019, la Grande chambre de la Cour de justice a jugé à ce sujet qu'il incombe aux États membres de fournir des informations suffisamment claires et précises quant aux mesures de transposition d'une directive, établissant que l'intégralité des dispositions de la directive est transposée sur l'ensemble de leur territoire et, le cas échéant, d'accompagner cette communication de la présentation d'un tableau de correspondance indiquant, pour chaque disposition de ladite directive, la ou les dispositions nationales assurant sa transposition » ¹.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 5

L'article 5 du projet abroge l'article 7/1 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997. Le tableau de transposition indique que ce régime sera remplacé par le régime plus général des formules souples de travail en transposition de l'article 9 de la directive (UE) 2019/1158.

L'article 7/1 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 s'applique également en ce qui concerne le personnel statutaire et contractuel des provinces, des communes, des agglomérations et fédérations de communes et à leurs employeurs (voir l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 1997). L'abrogation de cet article 7/1 pour ce qui est de ce personnel, revient en principe au législateur régional ². Aussi limitera-t-on à l'article 5 du projet l'abrogation de l'article 7/1 de l'arrêté du 29 octobre 1997 à une abrogation dans la mesure où l'article 7/1 s'applique également aux travailleurs et à leurs employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires'.

Article 11

5. L'article 11 du projet ne spécifie provisoirement pas la date d'entrée en vigueur. Interrogé quant à la date prévue d'entrée en vigueur en dehors des articles 5 et 10, le délégué a répondu :

« Rekening [houdend] met de uiterlijke omzettingsdatum van de Richtlijn (EU) 2019/1158, zijnde 2 augustus 2022, is het in beginsel de bedoeling om het

¹ CJUE, 8 juillet 2019, *Commission c. Royaume de Belgique*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

² Voir également, à ce sujet, l'avis C.E. 64.566/VR du 11 décembre 2018 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant le système d'interruption de carrière en ce qui concerne le secteur public'.

kb uiterlijk op 2 augustus 2022 in werking te laten treden. Mocht een publicatie in het Belgisch Staatsblad voor of op 2 augustus 2022 niet haalbaar blijken te zijn, dan zal het koninklijk besluit in werking treden op de dag van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad ».

On veillera à ce que le projet d'arrêté soit publié dans les délais. En effet, une entrée en vigueur du projet d'arrêté le jour de sa publication au *Moniteur belge* est en principe déconseillée, afin de laisser à chacun un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles dispositions.

6.1. En outre, l'article 11 du projet dispose qu'en ce qui concerne les articles 5 et 10 du projet, ils entrent en vigueur le jour où entrent en vigueur les dispositions transposant l'article 9 de la directive (UE) 2019/1158. À la question de savoir de quelles dispositions il s'agit, le délégué a répondu :

« Het gaat om de regeling die omzetting geeft aan artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158, d.i. het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 vervangt en bouwt immers verder op clause 6.1 van de raamovereenkomst bij Richtlijn 2010/18/EU waaraan artikel 7/1 van het kb van 29 oktober 1997 en artikel 9 van het kb van 10 april 2014 omzetting hebben gegeven. Aangezien artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 het betrokken recht nu herformuleert als een autonome maatregel, t.t.z. een maatregel die losstaat van het ouderschapsverlof, diende een algemene regeling inzake de flexibele werkregelingen te worden uitgewerkt.

Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers zal dit in principe worden geregeld door hoofdstuk 5 van het voorontwerp van wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, dat momenteel eveneens voor advies voorligt bij de Afdeling Wetgeving van de Raad van State. De NAR kan onder bepaalde voorwaarden evenwel een eigen regeling inzake flexibele werkregelingen in de plaats stellen (art. 18 van het voorontwerp van wet).

Het toepassingsgebied van het kb van 29 oktober 1997 is bovendien ruimer dan de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers. Voor het statutair personeel van de lokale besturen die recht hebben op ouderschapsverlof op grond van het kb van 29 oktober 1997 behoort de omzetting van artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 evenwel niet tot de bevoegdheid van de federale overheid, maar tot die van de deelstaten. De concrete regelgeving waarmee de deelstaten hier omzetting aan zullen geven is ons op heden nog niet bekend.

Gelet hierop kan er momenteel dus nog niet worden verwezen naar een concrete regeling en werd er dan ook geopteerd voor een objectieve omschrijving ».

6.2. La référence à la transposition de l'article 9 de la directive, sans mentionner aucune disposition spécifique, n'offre pas une sécurité juridique suffisante. Étant donné que les dispositions en projet et la future transposition de l'article 9 de la directive (UE) 2019/1158 sont indissociablement liées et que l'entrée en vigueur des dispositions futures auxquelles il est renvoyé, n'a elle-même pas encore été établie, il est possible, en principe, de fixer l'entrée en

vigueur des articles 5 et 10 du projet en faisant référence à l'entrée en vigueur de ces dispositions futures.

Toutefois, la transposition envisagée de l'article 9 de la directive 2019/1158 ne faisant actuellement l'objet que d'un avant-projet de loi ³, il n'est à ce stade pas possible de se référer avec suffisamment de certitude à l'entrée en vigueur de ces dispositions. Il est donc recommandé, en l'état actuel du droit, de prévoir également une date d'entrée en vigueur certaine pour l'entrée en vigueur des articles 5 et 10 du projet, et de ne pas encore compléter cette date. Il sera possible de compléter la date d'entrée en vigueur des articles 5 et 10 du projet au moment où il apparaîtra clairement si et quand les dispositions en projet du chapitre 5 de l'avant-projet précité entreront en vigueur.

6.3. En ce qui concerne la transposition de l'article 9 de la directive 2019/1158 par les entités fédérées, à laquelle se réfère le délégué, il est renvoyé à l'observation formulée au point 4 concernant l'article 5 du projet.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME

³ Plus précisément, le chapitre 5 de l'avant-projet de loi 'transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil 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 et réglementant certains autres aspects des congés'.