

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 december 2017

WETSVOORSTEL

**tot flexibilisering van het recht op
ouderschapsverlof**

(ingediend door de dames Nahima Lanjri
en Els Van Hoof)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 décembre 2017

PROPOSITION DE LOI

**visant à accroître la flexibilité du droit au
congé parental**

(déposée par Mmes Nahima Lanjri
et Els Van Hoof)

SAMENVATTING

De huidige samenleving, waarin het aantal scheidingen en nieuw samengestelde gezinnen alsmaar toeneemt, vergt flexibele opnamemogelijkheden van ouderschapsverlof. De indieners stellen daarom voor dat het voltijds ouderschapsverlof per week zou kunnen opgenomen worden en dat de minimumduur voor het halftijds ouderschapsverlof wordt bepaald op één maand. Naast het flexibiliseren van de opnamemogelijkheden van het ouderschapsverlof voorziet dit voorstel tevens in een wettelijke grondslag van het ouderschapsverlof.

RÉSUMÉ

Dans la société actuelle, où le nombre de divorces et de familles recomposées ne cesse de croître, les parents doivent pouvoir bénéficier de flexibilité en matière de congé parental. Les auteurs proposent par conséquent de prévoir la possibilité de fractionner le congé parental en semaines et de ramener à un mois la période minimale prévue dans le cadre d'un congé parental à temps partiel. En plus d'accroître la flexibilité du droit au congé parental, cette proposition de loi vise également à lui conférer une base légale.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n ^o de base et du n ^o consécutif
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Beknopt Verslag	CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Plenum	PLEN:	Séance plénière
COM:	Commissievergadering	COM:	Réunion de commission
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
<p>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</p>	<p>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be</p>
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In uitvoering van de Europese raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof¹ kunnen ouders sinds 1997 hun carrière tijdelijk volledig of gedeeltelijk afbouwen door de opname van ouderschapsverlof voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar.² Voor kinderen geboren vanaf 8 maart 2012 heeft elke ouder een individueel recht van vier maanden ouderschapsverlof. Voor kinderen geboren voor die datum bedraagt het contingent drie maanden.

Het ouderschapsverlof kan voltijds, halftijds (1/2^e) of met een vermindering van 1/5^e worden opgenomen. De voltijdse equivalent dient per maand of een veelvoud ervan te worden opgenomen. Voor de halftijdse geldt een minimumduur van twee maanden of een veelvoud ervan, voor de vermindering met 1/5^e gaat het om vijf maanden of een veelvoud ervan. Tijdens deze periodes wordt een uitkering ten laste van de RVA ontvangen.

De belangrijkste motivatie voor de flexibilisering van het ouderschapsverlof is de verdere verbetering van de combinatie van arbeid en gezin, zodat gezinnen ouderschapsverlof kunnen opnemen volledig op maat van de gezinscontext.

De gezinsrealiteit is de laatste decennia sterk wijzigend. Relaties zijn niet langer voor het leven.³ Een toenemend aantal kinderen groeit geen volledige kindertijd meer op binnen hetzelfde gezin.⁴ Het aantal scheidingen is toegenomen wat bij herpartners leidt tot de vorming van meer nieuw samengestelde gezinnen waarbij eigen kinderen van de partners samen opgroeien, al dan niet samen met gezamenlijke kinderen van de partners.⁵

Ouders kunnen na scheiding voor een gelijk verdeelde verblijfsregeling (co-ouderschap) voor de kinderen

¹ Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

² CAO nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

³ Sinds 2000 zijn 1 op 10 huwelijken ontbonden door echtscheiding.

⁴ M. Corijn en C. Van Peer, *Gezinstransities in Vlaanderen*, SVR-studie 2013/2, 5 en 24.

⁵ Zo wonen in Vlaanderen 14 % van de kinderen tussen 11 en 15 jaar in een stieffamilie, in Wallonië bedraagt het aandeel 17 % (OECD family database 2017).

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En application de l'accord-cadre européen sur le congé parental¹, les parents peuvent, depuis 1997, temporairement interrompre totalement ou partiellement leur carrière en prenant un congé parental pour s'occuper d'un enfant de moins de douze ans.² Les parents d'un enfant né à partir du 8 mars 2012 bénéficient d'un droit individuel de prendre quatre mois de congé parental. Les parents d'un enfant né avant cette date ont, quant à eux, droit à un congé parental de trois mois.

Le congé parental peut être pris à temps plein, à mi-temps ou sous la forme d'une réduction des prestations de travail d'un cinquième. Le congé parental à temps plein peut être fractionné en périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre. Le congé parental à mi-temps peut être fractionné en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre. Le congé parental sous la forme d'une réduction des prestations de travail d'un cinquième peut être fractionné en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre. Durant ces périodes, le parent bénéficie d'une allocation à charge de l'ONem.

Si le droit au congé parental est assoupli, c'est principalement dans le souci d'améliorer encore davantage la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, les familles pouvant ainsi prendre un congé parental en tout point adapté au contexte familial.

La réalité de la famille a connu de profondes mutations au cours des dernières décennies. Les relations ne durent plus toute la vie.³ Un nombre croissant d'enfants ne passent plus toute leur enfance au sein de la même famille.⁴ Le nombre de séparations ayant augmenté, on assiste aussi à une augmentation du nombre de familles recomposées, en cas de remise en ménage avec un nouveau partenaire. Dans ce cas, les enfants respectifs des partenaires grandissent ensemble, éventuellement avec leurs enfants communs.⁵

Après un divorce, les parents peuvent opter pour un régime d'hébergement égalitaire (coparentalité) pour

¹ 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.

² Convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental.

³ Depuis 2000, un mariage sur dix a été dissout par suite d'un divorce.

⁴ M. Corijn et C. Van Peer, *Gezinstransities in Vlaanderen*, SVR-studie 2013/2, 5 en 24.

⁵ C'est ainsi qu'en Flandre, 14 % des enfants de 11 à 15 ans vivent dans une famille recomposée, contre 17 % en Wallonie (base de données sur la famille 2017de l'OCDE).

kiezen, waardoor het kind de ene week bij de ene en de andere week bij de andere ouder woont. Voor vakantieperiodes kan eveneens een bijzondere verblijfsregeling uitgewerkt worden.

De bestaande opnamemodaliteiten, telkens per maand of een veelvoud ervan en met een geregleerde minimumduur, bieden onvoldoende antwoord op de noden die bestaan in moderne gezinnen, die ontstaan door de verschillende verblijfsregelingen en die vakantieperiodes met zich meebrengen.

Om ouderschapsverlof af te stemmen op de nieuwe gezinsrealiteiten zal voltijds ouderschapsverlof niet langer per maand of een veelvoud ervan moeten worden opgenomen. We maken het mogelijk dat het ouderschapsverlof waarbij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig wordt geschorst, wordt opgenomen in periodes van een week of een veelvoud ervan. De uitkering wordt dan op weekbasis bepaald en toegekend.

De minimumduur die geldt voor de opname van halftijds ouderschapsverlof wordt versoepeld naar één maand.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel voegt een recht op ouderschapsverlof in in hoofdstuk IV, afdeling V, van de herstellwet van 22 januari 1985. Hierdoor krijgt het ouderschapsverlof een wettelijke basis, waar het voorheen een koninklijk besluit als grondslag had.

Artikel 3

Artikel 107ter, door dit artikel ingevoegd in de herstellwet van 22 januari 1985, omschrijft het principe en de nadere regels van dit recht.

Overeenkomstig de eerste paragraaf komt het recht op ouderschapsverlof in hoofde van de werknemers tot stand naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van hun kind. Het toepassingsgebied is hetzelfde als dat van artikel 99 van de voornoemde herstellwet en is dus beperkt tot werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten. De Koning heeft echter wel de bevoegdheid deze regeling uit te breiden tot andere categorieën, waaronder overheidspersoneel. Wij dringen erop aan dat de Koning snel gebruik maakt van deze bevoegdheid wat het ouderschapsverlof betreft.

les enfants, l'enfant séjournant une semaine chez un parent et l'autre semaine chez l'autre parent. Un régime particulier d'hébergement peut également être mis au point pour les périodes de vacances.

Les modalités actuelles du congé parental, à prendre chaque fois par périodes d'un ou de plusieurs mois et pour une durée minimale réglementée, ne répondent plus de façon adéquate aux besoins des familles modernes, découlant des différents régimes d'hébergement et entraînant des périodes de vacances.

Afin d'adapter le congé parental aux nouvelles réalités des familles, le congé parental à temps plein ne devra plus être pris par périodes d'un ou de plusieurs mois. Nous permettons qu'un congé parental entraînant la suspension totale de l'exécution du contrat de travail soit pris par périodes d'une ou de plusieurs semaines. Dans ce cas, l'indemnité sera fixée et accordée sur une base hebdomadaire.

La durée minimale d'un congé parental à mi-temps est ramenée à un mois.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article insère un droit au congé parental dans le chapitre IV, section V, de la loi de redressement du 22 janvier 1985. On donne ainsi au congé parental une base légale, alors que, jusqu'à présent, il était fondé sur un arrêté royal.

Article 3

L'article 107ter inséré par cet article dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 définit le principe et les modalités de ce droit au congé parental.

Aux termes du paragraphe 1^{er}, le droit au congé parental est ouvert aux travailleurs à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le champ d'application est identique à celui de l'article 99 de la loi de redressement précitée et se limite donc aux travailleurs qui, en vertu d'un contrat de travail, fournissent un travail contre rémunération. Le Roi peut toutefois étendre cette disposition à d'autres catégories de travailleurs, parmi lesquelles le personnel des services publics. Nous insistons pour que le Roi use très rapidement de cette compétence en ce qui concerne le congé parental.

Paragraaf twee omschrijft de leeftijdsvoorwaarden met betrekking tot het kind.

Paragraaf drie geeft de Koning de mogelijkheid om het recht op ouderschapsverlof open te stellen voor werknemers die effectief instaan voor de opvoeding van het kind, maar zonder de ouder te zijn van dit kind. We denken hierbij concreet aan de feitelijke opvoedingssituatie in bijvoorbeeld nieuw samengestelde gezinnen of andere samenlevingsvormen.

Artikel 107quater omschrijft de duur van het recht op ouderschapsverlof. Paragraaf één bepaalt dat elke ouder recht heeft op een ouderschapsverlof van vier maanden.

Paragraaf 2 bepaalt dat het voltijdse ouderschapsverlof in periodes die een veelvoud van een week zijn kan worden opgenomen. De halftijdse vermindering gebeurt in periodes van een maand of een veelvoud ervan. Voor de vermindering met 1/5^e gebeurt dat per vijf maanden of een veelvoud ervan. Jaarlijks kan een andere vorm van onderbreking gekozen kan worden.

Artikel 107quinquies regelt de vergoeding voor het ouderschapsverlof.

Artikel 107sexies regelt de aanvraagprocedure en bepaalt dat de werkgever het ouderschapsverlof kan uitstellen, indien hij het motiveert met redenen die eventueel vooraf door de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk kunnen worden verduidelijkt.

Artikel 107septies bepaalt de waarborgen voor de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, zoals het recht om terug te keren in de oude of een gelijkwaardige functie en de ontslagbescherming.

Artikel 107octies biedt de Koning de mogelijkheid om nadere regels te bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Le paragraphe 2 définit les conditions d'âge auxquelles doit satisfaire l'enfant.

Le paragraphe 3 confère au Roi le pouvoir d'ouvrir le droit au congé parental aux travailleurs qui assument effectivement l'éducation de l'enfant, sans pour autant être parent de celui-ci. Concrètement, nous pensons en l'occurrence aux situations d'éducation au sein de familles recomposées ou d'autres formes de vie commune.

L'article 107quater définit la durée du droit au congé parental. Le paragraphe 1^{er} dispose que chaque parent a droit à un congé parental de quatre mois.

Le paragraphe 2 dispose que le congé parental à temps plein peut être pris par périodes d'un multiple d'une semaine. La réduction des prestations de travail à mi-temps peut s'effectuer par périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre. La réduction à raison d'un cinquième peut être prise par périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre. Il est possible de choisir une autre forme d'interruption chaque année.

L'article 107quinquies fixe le montant de l'allocation du congé parental:

L'article 107sexies règle la procédure de demande et prévoit que l'employeur peut reporter le congé parental, s'il invoque des motifs pouvant éventuellement être explicités au préalable par le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail.

L'article 107septies prévoit les garanties liées à l'exercice du droit au congé parental, telles que le droit du travailleur de réintégrer son ancienne fonction ou de retrouver une fonction similaire ainsi que la protection contre le licenciement.

L'article 107octies confère au Roi la possibilité de définir certaines modalités concernant l'exercice du droit au congé parental.

Artikel 3

Dit artikel past artikel 2 van het Koninklijk besluit van 29 november 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan aan opdat het voltijdse ouderschapsverlof kan worden opgenomen in weken of een veelvoud ervan. Verder wordt de minimumduur voor het halftijdse ouderschapsverlof verminderd tot een maand (of een veelvoud ervan).

Nahima LANJRI (CD&V)
Els VAN HOOFF (CD&V)

Article 4

Cet article modifie l'article 2 de l'arrêté royal du 29 novembre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle de sorte que le congé parental à temps plein puisse être pris par périodes d'une semaine ou un multiple de ce chiffre. De plus, la durée minimale d'un congé parental à mi-temps est ramenée à un mois (ou un multiple de ce chiffre).

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt een onderafdeling 6 ingevoegd, met als opschrift "Recht op ouderschapsverlof".

Art. 3

In onderafdeling 6, ingevoegd bij artikel 2, worden de artikelen 107ter tot 107octies ingevoegd, luidende:

"Art. 107ter. § 1. Naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind hebben de werknemers bedoeld in artikel 99 die ouder zijn van een rechtgevend kind, recht op een ouderschapsverlof waarvan de duur per kind wordt bepaald in artikel 107quater.

§ 2. Om recht te hebben op het ouderschapsverlof moet de werknemer in zijn loopbaan minstens twaalf maanden als werknemer door een arbeidsovereenkomst met een werkgever verbonden zijn geweest.

§ 3. Het recht bedoeld in § 1 wordt toegekend:

1° naar aanleiding van de geboorte van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van twaalf jaar heeft bereikt;

2° naar aanleiding van de adoptie van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van twaalf jaar heeft bereikt.

De periode van het ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de twaalfde verjaardag van het betreffende kind.

§ 4. De Koning kan andere personen die effectief instaan voor de opvoeding van het in § 3 bedoelde kind gelijkstellen met een ouder bedoeld in § 1 en dit volgens de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt.

Art. 107quater. § 1. Naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind hebben de werknemers bedoeld in artikel 99 die ouder zijn van een rechtgevend kind,

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans le chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, il est inséré une sous-section 6, intitulée "Du droit au congé parental".

Art. 3

Dans la sous-section 6, insérée par l'article 2, sont insérés les articles 107ter à 107octies, rédigés comme suit:

"Art. 107ter. § 1^{er}. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire, ont droit à un congé parental dont la durée, par enfant, est fixée à l'article 107quater.

§ 2. Pour avoir droit au congé parental, le travailleur doit avoir été lié en tant que travailleur salarié à un employeur par un contrat de travail pendant au moins douze mois au cours de sa carrière.

§ 3. Le droit prévu au § 1^{er} est reconnu:

1° en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son douzième anniversaire;

2° en raison de l'adoption d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son douzième anniversaire.

Le congé parental prend fin au plus tard au douzième anniversaire de l'enfant concerné.

§ 4. Le Roi peut assimiler à un parent au sens du § 3 toute autre personne qui assume effectivement l'éducation de l'enfant visé au § 1^{er}, et ce, aux conditions particulières et selon les modalités qu'il détermine.

Art. 107quater. § 1^{er}. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire,

een individueel recht op vier maanden ouderschapsverlof per kind.

§ 2. Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer het recht om:

1° hetzij gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100 van deze wet; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in weken. Hierbij wordt het principe gehanteerd dat één maand gelijk is aan vier weken;

2° hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 van deze wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan;

3° hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van deze wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De som van het aantal maanden voltijdse onderbreking, de helft van het aantal maanden halftijdse voortzetting en een vijfde van het aantal maanden vermindering van de prestaties met één vijfde mag het getal vier niet overschrijden.

Art. 107quinquies. De werknemers die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 107ter hebben recht op een forfaitaire uitkering.

Art. 107sexies. § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag als volgt:

1° de werknemer brengt zijn werkgever voorafgaandelijk schriftelijk op de hoogte van zijn aanvraag. De termijn van aanvraag is één maand. Die termijn kan in overleg tussen werkgever en werknemer ingekort worden;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° bedoelde geschrift vermeldt de wijze van uitoefening van het recht en de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof;

ont individueel recht op een congé parental dont la durée, par enfant, est fixée à quatre mois.

§ 2. Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit:

1° soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la présente loi; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par semaine. On applique en la matière le principe selon lequel un mois est égal à quatre semaines;

2° soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la présente loi, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre;

3° soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la présente loi, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

La somme du nombre de mois d'interruption à temps plein, la moitié du nombre de mois prestés à mi-temps et un cinquième du nombre de mois prestés à quatre cinquièmes ne peuvent dépasser le chiffre quatre.

Art. 107quinquies. Les travailleurs qui font usage du droit visé à l'article 107ter ont droit à une allocation forfaitaire.

Art. 107sexies. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes:

1° le travailleur informe, préalablement et par écrit, son employeur de sa demande. Le délai d'introduction de la demande est d'un mois. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1°, dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° mentionne les modalités de l'exercice du droit ainsi que la date de prise de cours et de fin du congé parental;

4° indien geen eerdere aanvraag voor ouderschapsverlof voor het betreffende kind bij de werkgever werd ingediend, verstrekt de werknemer uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat een afschrift van de geboorteakte of in voorkomend geval de adoptieakte.

§ 2. Binnen twee weken na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig § 1, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, als bedoeld in artikel 107ter, uitstellen om ernstige interne of externe redenen. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten. De werkgever moet een schriftelijke motivatie voor het uitstel aan de werknemer bezorgen.

§ 3. Het recht op ouderschapsverlof gaat in uiterlijk zes maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Art. 107septies. § 1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor de verloning gelijkwaardig is.

§ 2. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om een dringende reden bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden. Een voldoende is een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 3. Het verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving bedoeld in artikel 107sexies, dit is op zijn vroegst één maand voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof en eindigt twee maanden na de einddatum van diezelfde periode.

§ 4. De werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of voldoende reden bedoeld in § 1, betaalt aan de werknemer een forfaitaire vergoeding die gelijk zes maanden loon, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

4° si aucune demande de congé parental n'a été introduite précédemment auprès de l'employeur pour l'enfant en question, le travailleur fournit, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, une copie de l'acte de naissance ou d'adoption.

§ 2. Dans les deux semaines qui suivent l'avertissement par écrit opéré conformément au § 1^{er}, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental tel que visé à l'article 107ter, pour des raisons impératives internes ou externes. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail, peut préciser ces raisons pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application. L'employeur doit fournir au travailleur une motivation écrite du report.

§ 3. Le droit au congé parental prend cours au plus tard six mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Art. 107septies. § 1^{er}. 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 et dont la rémunération est équivalente.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant. Par motif suffisant, il faut entendre le motif qui a été reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 107sexies, soit au plus tôt un mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse deux mois après la date de fin de cette même période.

§ 4. L'employeur qui résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant au sens visé au § 1^{er} est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bedoeld in artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

Art. 107octies. De Koning kan nadere regelen bepalen met betrekking tot de uitvoering van het recht op ouderschapsverlof.”

Art. 3

Artikel 2 van het Koninklijk besluit van 29 november 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan wordt als volgt gewijzigd:

“§ 1. Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer het recht om:

1° hetzij gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in weken;

2° hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan;

3° hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

§ 2. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand gelijk is aan vier weken, één maand schorsing van de

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Art. 107octies. Le Roi peut fixer des modalités d'exercice du droit au congé parental.”

Art. 4

L'article 2 de l'arrêté royal du 29 novembre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle est modifié comme suit:

“§ 1^{er}. Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit:

1° soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales; au choix du travailleur, cette période peut-être fractionnée par semaine;

2° soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre;

3° soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 2. Le travailleur a la possibilité, dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental, de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1^{er}. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe selon lequel un mois est égal à quatre semaines, un mois de suspension complète

uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde”.

Art. 4

Artikel 2 treedt in werking op de eerste dag van het jaar na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 3 is van toepassing op nieuwe aanvragen en aanvragen tot verlenging van ouderschapsverlof vanaf de inwerkingtreding van deze wet.

6 juni 2017

Nahima LANJRI (CD&V)
Els VAN HOOFF (CD&V)

de prestations de travail est équivalent à deux mois de réduction à mi-temps et équivalent à cinq mois de réduction à raison d'un cinquième.”.

Art. 5

L'article 2 entre en vigueur le premier jour de l'année qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

L'article 3 s'applique aux nouvelles demandes et aux demandes de prolongation du congé parental introduites à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi.

6 juin 2017