

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 november 2000

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een recht
op ouderschapsverlof**

(ingediend door de heer Joos Wauters
en mevrouw Marie-Thérèse Coenen)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 novembre 2000

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un droit
au congé parental**

(déposée par M. Joos Wauters et
Mme Marie-Thérèse Coenen)

SAMENVATTING

Personen die een beroep uitoefenen hebben het steeds moeilijker om arbeid en gezin te combineren, aldus de indieners. Om ouders de kans te geven meer tijd te besteden aan de opvoeding van hun kinderen, stellen zij voor de bestaande mogelijkheden inzake loopbaanonderbreking uit te breiden met een recht op ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind. Het voorstel bepaalt dat de werknemer die gebruik maakt van dit recht, een ouderschapsuitkering geniet en bevat onder meer bepalingen inzake de vervanging van de betrokken werknemer, de duur van het verlof, de bescherming tegen ontslag en de deeltijdse loopbaanonderbreking. Het hangt samen met twee andere voorstellen tot invoering van een recht op zorgkrediet en van een recht op loopbaankrediet.

RÉSUMÉ

Les auteurs de la présente proposition de loi constatent que les personnes qui exercent une activité professionnelle ont de plus en plus de mal à combiner travail et famille. Afin de permettre aux parents de consacrer davantage de temps à l'éducation de leurs enfants, ils proposent d'élargir les possibilités existant en matière d'interruption de carrière à un droit au congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. La présente proposition de loi prévoit que le travailleur usant de ce droit bénéficie d'une allocation parentale et contient notamment des dispositions relatives au remplacement du travailleur concerné, à la durée du congé, à la protection contre le licenciement et à l'interruption de carrière à temps partiel. Elle forme un tout avec deux autres propositions de loi instaurant respectivement un droit au crédit d'assistance familiale et un droit au crédit-carrière.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 50 0000/000 : Parlementair document van de 50e zittingsperiode +
het nummer en het volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden
HA : Handelingen (Integraal Verslag)
BV : Beknopt Verslag
PLEN : Plenum
COM : Commissievergadering

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e
législature, suivi du n° et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites
HA : Annales (Compte Rendu Intégral)
CRA : Compte Rendu Analytique
PLEN : Séance plénière
COM : Réunion de commission

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : alg.zaken@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : aff.generales@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wegen naar een nieuw evenwicht tussen werken en zorgen

De voorstellen voor de invoering van zorgkrediet, ouderschapsverlof en loopbaankrediet kaderen binnen het project om het **evenwicht** tussen betaalde arbeid in de economische sfeer (in loondienst, statutair of zelfstandige) en activiteiten in de persoonlijke en sociale sfeer te herstellen.

De **combinatie** van betaalde arbeid en de opname van zorgtaken binnen het gezin is de laatste decennia meer en meer problematisch geworden.

De belangrijkste **oorzaak** voor de moeilijke verhouding tussen betaalde arbeid en zorgarbeid moet gezocht worden in de evolutie van de Belgische gezinnen van het éénkostwinnersgezin naar een gezinstype waarvan beide partners betaalde arbeid verrichten. Deze keuze is een gevolg van nieuwe waarden. Vrouwen hebben deze beweging ingezet met hun strijd voor meer gelijkheid buiten en binnen het gezin. Deze evolutie naar het tweeverdienersgezin is dus het gevolg van een bewuste keuze. Tegelijk dwongen ook economische omstandigheden gezinnen om bijkomende inkomsten te zoeken via het tweeverdienerschap.

Gezinnen – en daarmee ook de individuele burgers – staan daardoor meer en meer onder **tijdsdruk**. Deze situatie is niet alleen nadelig voor de gezondheid van de actieve bevolking, ook de opvoeding van kinderen, algemene zorgtaken binnen het gezin en de zorg voor ouderen komen hiermee in het gedrang. De **kwaliteit van het leven** gaat er – ondanks de toegenomen materiële welvaart – voor veel burgers eerder op achteruit.

De evolutie naar een gelijke participatie van man en vrouw aan het arbeidsproces – die we positief waarderen – leidt tegelijkertijd tot een **netto-afname van de zorgarbeid in de gezinssfeer**. Daarbij komt dat het grootste deel van de gepresteerde zorgarbeid in gezinnen op dit ogenblik nog steeds op de schouders van vrouwen terecht komt.

De hogere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat het arbeidsaanbod de laatste decennia in absolute cijfers aanzienlijk is toegenomen. In arbeidsuren uitgedrukt, is het arbeidsaanbod nog nooit zo hoog geweest. De economie kan door deze

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Voies vers un nouvel équilibre entre travail et tâches familiales.

Les propositions visant à instaurer le crédit d'assistance familiale, le congé parental et le crédit-carrière s'inscrivent dans le cadre du projet visant à rétablir l'**équilibre** entre le travail rémunéré accompli dans la sphère économique (en qualité de salarié, de statutaire ou d'indépendant) et les activités accomplies dans le cadre de la vie privée et sociale.

La **combinaison** d'un travail rémunéré et des tâches familiales est devenue de plus en plus problématique au cours de ces dernières décennies.

La principale cause de ce rapport difficile entre travail rémunéré et tâches familiales réside dans l'évolution que les ménages belges ont connue qui, de ménages à un seul revenu sont devenus des ménages dont les deux partenaires effectuent un travail rémunéré. Ce choix est une conséquence de l'émergence de nouvelles valeurs. Ce sont les femmes qui ont amorcé ce mouvement en luttant pour une plus grande égalité en dehors et au sein du ménage. Cette évolution vers des ménages à deux revenus est donc la conséquence d'un choix délibéré. Des circonstances économiques ont, elles aussi, contraint les ménages à rechercher des revenus supplémentaires par l'apport d'un second salaire.

Les ménages – et les individus eux aussi – sont de ce fait de plus en plus confrontés à un **manque de temps**. Cette vie dans l'urgence nuit non seulement à la santé de la population active, mais est aussi préjudiciable à l'éducation des enfants, à l'attention due, d'une manière générale, aux membres de la famille et à la sollicitude que les personnes âgées sont en droit d'attendre. La **qualité de la vie** a plutôt tendance à se détériorer pour nombre de personnes, même si la prospérité matérielle s'est accrue.

L'évolution qui tend à une participation égale des hommes et des femmes à la vie active – que nous considérons comme un fait positif – entraîne simultanément une **réduction du temps et de l'attention consacrés aux membres de la famille**. A cela s'ajoute que ce sont encore toujours les femmes qui doivent assumer la plus grande part des tâches familiales.

La participation accrue des femmes à la vie active a fait que l'offre de travail a considérablement augmenté, en chiffres absolus, au cours des dernières décennies. Exprimée en heures de travail, l'offre de travail n'a jamais été aussi élevée. L'économie peut donc compter,

evolutie dus rekenen op een **hogere input van de productiefactor 'arbeid'**. Ondernemingen stellen – onder invloed van de toegenomen concurrentiedruk – ook hogere eisen op vlak van flexibiliteit. Weekendwerk, nachtwerk en werkschema's die gebaseerd zijn op een onregelmatige vraag om prestaties te leveren zijn sterk toegenomen. Deze evolutie maakt het leven complexer en brengt voor gezinnen onverwachte spanningen te weeg.

De schaarste aan tijd in de persoonlijke sfeer uit zich op verscheidene vlakken. De klacht van veel ouders dat ze niet voldoende tijd kunnen investeren in de opvoeding van de kinderen klinkt bekend in de oren. De spijt en de schuldgevoelens waar veel actieve volwassenen mee rondlopen omdat er niet voldoende tijd kon besteed worden aan de opvang en ondersteuning van ouders of grootouders is geen nieuw geluid. Het dilemma wordt pas echt pijnlijk wanneer men moet kiezen tussen de job en de opvang van een kind, partner of ouder als er zich een onverwachte nood voordoet. Op die moeilijke keuzemomenten is onze samenleving niet meer voldoende voorbereid. Tenslotte – maar niet minder belangrijk – verliezen veel al te actieve werkenden de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling. Teveel plannen worden naar het rijk van de fantasie verbanen. Reflectie en heroriëntatie worden al te vaak uitgesteld. Spijtig genoeg leidt dit tot situaties waarin mensen hun job zien als een noodzakelijk kwaad – een 'sleur', iets wat zo lang mogelijk moet worden volgehouden. Het kan niet verwonderen dat werknemers na een loopbaan met weinig kansen tot creativiteit opgelucht zijn om deze via brugpensioenregelingen te mogen verlaten. Van hun kant hebben werkgevers de brugpensioenregeling dikwijls gebruikt om de «minder aangepaste» werknemers op een gemakkelijke manier te laten afvloeien. Tegelijkertijd zijn grote verwachtingen gecreëerd om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten.

Om tegemoet te komen aan de noden van deze gewijzigde maatschappelijke situatie, waar nood is aan tijd in uiteenlopende praktische situaties, is er ook nood aan een reeks van nieuwe regelingen die deze nieuwe toestand erkennen. De vraag naar nieuwe sporen klinkt steeds luider.

Om aan deze noden een antwoord te bieden, is een aangepaste en vernieuwde regeling voor drie belangrijke gebieden nodig : introductie van het (1) recht om te kiezen voor zorgarbeid indien dat noodzakelijk is, (2) zorg voor de kinderen in de belangrijke eerste levensfasen en (3) zorg voor zichzelf en de nabije

par suite de cette évolution, sur un **input plus important du facteur de production « travail »**. Sous la pression de la concurrence de plus en plus âpre, les entreprises se montrent aussi de plus en plus exigeantes en ce qui concerne la flexibilité. Le travail de week-end, le travail de nuit et les horaires de travail irréguliers sont de plus en plus fréquents. Cette évolution rend la vie plus difficile et provoque des tensions inattendues au sein des ménages.

Le manque de temps dans la vie privée se manifeste à plusieurs niveaux. On entend souvent de nombreux parents se plaindre de n'avoir pas assez de temps à consacrer à l'éducation de leurs enfants. On connaît depuis longtemps les remords et le sentiment de culpabilité qu'éprouvent de nombreux adultes actifs, parce qu'ils n'ont pas pu prendre le temps suffisant pour soigner et aider des parents ou grands-parents. Le dilemme devient vraiment cruel lorsqu'il faut choisir entre travailler et s'occuper d'un enfant, d'un partenaire ou d'un parent lorsque cela s'avère nécessaire à la suite d'un événement imprévu. Notre société n'est plus suffisamment préparée à affronter ces moments difficiles où il faut opérer un choix. Enfin – mais ce n'est pas le moins important –, beaucoup de personnes trop absorbées par leur travail ne se soucient plus de leur épanouissement personnel. De trop nombreux projets sont relégués au rang de chimères. On reporte trop souvent le moment de la réflexion ou de la remise en question. Cela amène malheureusement les actifs à considérer leur travail comme un mal nécessaire, une « routine », une activité dans laquelle il faut « tenir » le plus longtemps possible. Il n'est pas étonnant qu'au terme d'une carrière dans un travail où ils ne pouvaient guère faire preuve de créativité, des travailleurs soient soulagés de pouvoir quitter cette activité en optant pour un des régimes de prépension. Les employeurs ont, quant à eux, souvent utilisé le régime de la prépension pour se débarrasser sans trop de problèmes de travailleurs « moins adaptés ». Par la même occasion, on a suscité chez ces travailleurs de grands espoirs de pouvoir quitter prématurément la vie active.

Pour faire face aux besoins découlant de cette nouvelle situation sociale, dans laquelle le manque de temps se fait sentir dans des situations concrètes très diverses, il faut également élaborer une série de nouvelles réglementations qui prennent en compte cette situation. La demande de nouvelles pistes de réflexion se fait de plus en plus pressante.

Pour répondre à ces besoins, il convient d'adapter et de renouveler la réglementation dans trois domaines importants : instauration du droit de se consacrer (1) à des tâches familiales lorsque c'est nécessaire, (2) à ses enfants dans les premières phases de leur vie, qui sont si importantes et (3) à soi-même et à

omgeving. De voorgestelde regelingen vormen een belangrijke uitbreiding van de bestaande regelingen binnen het kader van loopbaanonderbreking.

De voorstellen bevatten niet alleen een uitgesproken keuze voor elk van de drie maatschappelijke opdrachten, ze voorzien ook in de nodige middelen om de opties voor iedereen tot realiseerbare keuzes te maken. Dat gebeurt door de uitkering voldoende hoog te plaatsen en in verhouding tot het normale loon te brengen.

OUDERSCHAPSVERLOF

De tijd en de ruimte die we uittrekken om jonge kinderen – noem ze nieuwkomers op onze planeet – een plaats in ons leven te geven, is geen neutrale keuze. Ouders moeten de kans krijgen om hun pedagogische opdracht op een kwaliteitsvolle manier te vervullen. Tijd en kwaliteit staan hier nauw met elkaar in verband.

Als gevolg van de hoge tijdsdruk waarin ouders in een tweeverdienersgezin zich bevinden, is er een chronisch tekort aan tijd voor de opvoeding van de kinderen. Om aan dat chronisch tijdsgebrek een oplossing te bieden, kan de bestaande regeling voor ouderschapsverlof in tijd en qua vergoeding uitgebreid worden.

Uit de praktijk blijkt dat binnen gezinnen slechts één van de partners – en dan nog meestal de vrouw – ouderschapsverlof opneemt. Eén van de oorzakelijke factoren hiervan blijkt de hoogte van de vergoeding te zijn. Om gezinnen te stimuleren om effectief gebruik te maken van het ouderschapsverlof is het nodig om de uitkering hoger te leggen en in relatie brengen met het loon dat de individuele persoon heeft. Indien een regeling kan uitgewerkt worden waarbij een inkomen vanuit het federaal niveau (RSZ), aangevuld wordt met een bedrag, afkomstig van de gemeenschappen, moet een niveau van 75% van het normaal loon kunnen gehaald worden. In het debat over de betaalbaarheid van het stelsel zal het thema van een uitkeringsplafond aan bod komen. Omdat zulks van verscheidene factoren afhangt, is het moeilijk nu reeds scherpe grenzen te trekken. Overleg is noodzakelijk.

Om mannen aan te sporen om het recht op ouderschapsverlof effectief op te nemen, is het belangrijk dat dit recht niet overdraagbaar is. Het is een individueel recht.

son entourage. Les règles proposées étendent considérablement les régimes prévus actuellement dans le cadre de l'interruption de carrière.

Outre qu'elles optent délibérément pour chacune des trois missions sociales, les propositions prévoient les moyens nécessaires pour rendre ces options accessibles à tous, et ce, en prévoyant une indemnité suffisamment élevée et en la proportionnant à la rémunération normale.

LE CONGÉ PARENTAL

Le choix que nous faisons de consacrer du temps et des moyens aux jeunes enfants – ces nouveaux venus sur notre planète – pour les aider à trouver leur place dans notre société n'est pas un choix neutre. Les parents doivent avoir la possibilité de mener correctement à bien leur mission pédagogique. Or, il existe un lien étroit entre le temps consacré à l'éducation et la qualité de celle-ci.

En raison de la course contre la montre dans laquelle sont entraînés les parents dans un ménage à deux revenus, ces parents manquent chroniquement de temps pour s'occuper de l'éducation des enfants. Afin de résoudre ce problème de manque chronique de temps, AGALEV propose d'étendre le régime existant du congé parental dans le temps et d'augmenter l'allocation octroyée.

On constate que, dans les ménages, un seul des parents – et encore est-ce généralement la femme – prend un congé parental. Cela s'explique à l'évidence par le niveau de l'allocation. Afin d'inciter les ménages à recourir effectivement au congé parental, il s'indique de relever l'allocation et de la proportionner à la rémunération de l'intéressé. Si l'on parvient à instaurer un régime permettant d'accorder un revenu financé par le niveau fédéral (ONSS), complété par un montant versé par les communautés, l'allocation doit pouvoir être portée à 75% de la rémunération normale. La question du plafond de l'allocation sera abordée au cours du débat portant sur la faisabilité financière du régime. Étant donné que divers facteurs entrent en jeu à cet égard, il est difficile de fixer dès à présent des limites précises. Une concertation s'impose.

Afin d'inciter les hommes à prendre effectivement un congé parental, il importe que ce droit soit incessible. Il s'agit d'un droit individuel.

ANDERE UITBREIDINGEN VAN DE LOOPBAANONDERBREKING

De andere regelingen, zorgkrediet en loopbaankrediet, worden via twee andere wetsvoorstellen ingevoerd.

ZORGKREDIET

Uitgangspunt voor het wetsvoorstel voor de invoering van ZORGKREDIET is dat werkenden op onvoorziene momenten – buiten hun wil – geconfronteerd kunnen worden met een situatie waarin zij de prioriteit van de betaalde werksituatie naar de zorgtaak in de persoonlijke sfeer moeten verleggen.

Er is dus een behoefte gegroeid aan een nieuwe regeling die het voor werkenden mogelijk maakt om de nodige zorgtaken te vervullen in geval er in de directe omgeving een situatie ontstaat waarin de betrokken werknemer een zorgtaak wil (*moet*) opnemen. Wij denken aan het onverwacht optreden van een ziekte of ongeval bij een kind, partner, een inwonende verwante of ouder. Mensen die deze zorgtaken opnemen, moeten kunnen rekenen op de maatschappelijke solidariteit die zich uitdrukt in een degelijk statuut, een voldoende hoge vergoeding (uitkering) en een garantie op continuïteit in de werksituatie. *Het uit- en terug instappen in de werksituatie moet een normaal geaccepteerde beweging worden.*

LOOPBAANKREDIET

Werken kan zeer emanciperend zijn. Een inkomen verwerven gebeurt voor de meesten via een betaalde job. Toch zou werken in dit leven in de eerste plaats een middel moeten zijn, niet een doel. Er is méér.

De huidige organisatie van de arbeidsmarkt laat weinig ruimte voor werknemers om – zij het tijdelijk – afstand te nemen van de gevolgde loopbaan.

Het systeem van loopbaankrediet voert voor alle werknemers het recht in om per vijf jaar voltijdse arbeid drie maanden onderbreking te nemen. Deze onderbreking wordt financieel ondersteund.

De werknemer moet voor de keuze om loopbaankrediet op te nemen geen verantwoording afleggen. Hij of zij kan bijsonderen, een maatschappelijk engagement opnemen of een wereldreis maken. Het is een individuele vrije keuze.

AUTRES EXTENSIONS DE L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Les autres régimes d'interruption de la carrière, le crédit d'assistance familiale et le crédit-carrière sont instaurés par deux autres propositions de loi.

LE CRÉDIT D'ASSISTANCE FAMILIALE

La proposition de loi visant à instaurer le crédit d'assistance familiale part de la constatation que les travailleurs peuvent parfois être confrontés de manière inopinée, et indépendamment de leur volonté, à des situations les obligeant à faire passer les tâches familiales avant le travail rémunéré.

On constate donc qu'il est de plus en plus nécessaire d'élaborer un nouveau régime d'interruption de la carrière qui permette aux actifs de prodiguer l'assistance nécessaire lorsqu'un événement survenant dans leur entourage immédiat les y incite (ou les y oblige). Nous songeons à la survenance inopinée d'une maladie ou d'un accident qui frappe ou dont est victime un enfant, le partenaire ou un parent habitant chez le travailleur. Les personnes qui assument ces tâches d'assistance doivent pouvoir compter sur la solidarité de la collectivité, solidarité qui doit se traduire par l'octroi d'un statut correct, le versement d'une rétribution (allocation) suffisante et la garantie, pour le travailleur, de pouvoir reprendre le travail dans les mêmes conditions. *La mise entre parenthèses de la vie professionnelle doit être acceptée comme un acte normal.*

LE CRÉDIT-CARRIÈRE

Le travail peut être source d'une réelle émancipation. La plupart des gens acquièrent leurs revenus en exerçant en emploi rémunéré. Le travail devrait cependant être avant tout un moyen, et non un but. Mais il y a plus.

L'organisation actuelle du marché du travail ne laisse guère la possibilité – fût-ce partielle – aux travailleurs de prendre leurs distances par rapport à leur carrière.

Le système du crédit-carrière donne à chaque travailleur le droit de prendre trois mois d'interruption par tranche de cinq ans de travail à temps plein. Cette interruption est assortie d'un soutien financier.

Le travailleur ne doit pas justifier sa décision de recourir au crédit-carrière. Il peut tout aussi bien poursuivre des études, se consacrer à la réalisation d'un engagement social ou faire le tour du monde. Il s'agit d'un choix libre et individuel.

Positieve effecten op arbeidsmarkt

Deze maatregelen worden niet gepresenteerd als tewerkstellingsmaatregel. Toch zullen deze maatregelen – indien werknemers er in voldoende mate gebruik van maken – een aanzienlijke impact hebben op de werking van de arbeidsmarkt.

Drie bedoelde effecten :

(1) Positief effect op het verloop van de loopbaan van werknemers die er gebruik van maken :

Verwacht wordt dat de voorgestelde regelingen gunstige effecten hebben op de loopbaantrajecten voor de werknemers die er gebruik van maken. Verwacht wordt dat de loopbaan soepeler kan inspelen op de ambities van de werkenden, zodat op het einde van de loopbaan minder risico bestaat voor rigiditeit en burn-out.

(2) Effecten op maatschappelijk niveau :

Een succesvolle realisatie van het model van een actieve welvaartstaat, waarbij nog meer mensen aan het werk gaan in een betaalde baan, zal afhangen van de parallelle invoering van nieuwe mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. M.a.w. het project van de actieve welvaartstaat is slechts realiseerbaar indien het gepaard gaat met een reële verhoging van de kwaliteit van arbeid in de brede betekenis, d.w.z. inclusief zorgarbeid.

(3) Het behoud van de relatie tussen de uitstapregeling en het tewerkstellen van werkzoekenden creëert mogelijkheden voor de intreders. Hierbij moet voldoende realisme aan de dag gelegd worden. Iedereen weet dat de intreders de personen die loopbaanonderbreking nemen niet zomaar kunnen vervangen. Het gaat veeleer over het compenseren van een hoeveelheid werkcapaciteit die wegvalt door werkkraft die geleverd wordt door minder ervaren werkkraften. De verlaging van de arbeidskosten door een vermindering van de werkgeversbijdrage is een gedeeltelijke compensatie voor deze moeilijkheid.

Financiering

De basisfinanciering van de voorgestelde regelingen gebeurt via het RSZ-stelsel. Om tot de voorgestelde 75% van het brutoloon te komen zal voor de stelsels zorgkrediet en ouderschapsverlof een aanvullende vergoeding nodig zijn vanuit het gemeenschapsniveau.

De wijze waarop het stelsel van ouderschapsverlof moet gefinancierd worden, moet het voorwerp uitmaken van sociaal overleg.

Sommige onderzoekers stellen de denkpiste voor om een nieuwe pijler in de sociale zekerheid uit te bouwen.

Retombées positives pour le marché de l'emploi

Ces mesures ne sont pas présentées comme étant des mesures créatrices d'emploi. Il n'en demeure pas moins que si les travailleurs y recourent en nombre suffisant, elles auront un impact considérable sur le fonctionnement du marché de l'emploi.

Trois effets visés :

(1) Effet positif sur l'évolution de la carrière des travailleurs qui y recourent :

On s'attend à ce que les mesures proposées aient une influence positive sur le parcours professionnel des travailleurs qui y recourent. On s'attend à ce que la carrière épouse avec plus de souplesse les ambitions des actifs, de sorte que le risque de rigidité et d'épuisement en fin de carrière s'atténue.

(2) Effets sur le plan social :

La mise en oeuvre du modèle d'un État social actif, dans le cadre duquel un nombre encore plus important de personnes auront un emploi rémunéré, ne sera couronnée de succès que si l'on instaure parallèlement de nouvelles possibilités de combiner le travail et les tâches familiales. En d'autres termes, le projet de l'État social actif ne pourra être mis en oeuvre que s'il va de pair avec un accroissement réel de la qualité du travail au sens large, c'est-à-dire également des tâches familiales.

(3) Le maintien du lien entre le régime de départ et l'embauche de demandeurs d'emploi crée des possibilités pour les nouvelles recrues. Il convient à cet égard de faire preuve d'un réalisme suffisant. Chacun sait que les nouvelles recrues ne sont pas capables de remplacer au pied levé les personnes qui demandent à bénéficier d'une interruption de carrière. Il s'agit plutôt de compenser une quantité de capacité de travail qui disparaît par une puissance de travail fournie par des travailleurs moins expérimentés. L'abaissement du coût de la main-d'oeuvre par le biais d'une réduction des cotisations patronales permet de remédier en partie à ce problème.

Financement

Les régimes proposés seront essentiellement financés par le biais de l'ONSS. Pour atteindre les 75% du salaire brut proposés, les communautés devront allouer une indemnité complémentaire pour les régimes crédit d'assistance familiale et congé parental.

Le mode de financement du système du congé parental doit faire l'objet d'une concertation sociale.

Certains chercheurs proposent de doter la sécurité sociale d'un nouveau pilier, qui pourrait faire office de

Deze pijler zou de functie kunnen vervullen van een tijd-fonds. Hierover moet het debat echter nog gevoerd en bijkomend onderzoek verricht worden.

Terugverdieneffecten

De terugverdieneffecten zijn moeilijk calculeerbaar. Toch zal de invoering van meer in- en uitstap-mogelijkheden een aantal positieve effecten met zich mee brengen die ook financiële voordelen opleveren.

Door de verbeterde mogelijkheden om arbeid en zorgtaken – gezien vanuit loopbaanperspectief – te combineren, wordt verwacht dat loopbanen langer worden. Hierdoor worden minder mensen uitkeringsafhankelijk op het einde van de loopbaan. Dat zorgt voor een vermindering van de uitgaven, o.a. voor brugpensioenen... Dit gaat echter over de langetermijneffecten.

De koppeling aan de tewerkstelling van werkzoekenden zorgt op korte termijn voor een daling van de uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen.

Moeilijk in te schatten, maar te verwachten is, dat de verlaging van de tijdsdruk een gunstig effect zal hebben op de gezondheid van werkenden, waardoor minder ziekte-dagen nodig zijn om te recupereren.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Loopbaanonderbreking wordt geregeld door de wet van 22 januari 1985. In deze wet wordt het toepassingsgebied door artikel 99 bepaald.

Art. 3

Artikel 100 van dezelfde wet bevat de definitie van loopbaanonderbreking en introduceert het basisprincipe dat aan loopbaanonderbreking het recht op een uitkering gekoppeld is.

Omdat de wet van 22 januari 1985 – als onderdeel van de herstellwet – in de eerste plaats als tewerkstellingsmaatregel bedoeld was, is aan de onderbreking een tweede principe gekoppeld, nl. de vervangingsplicht.

Deze twee principes zullen worden behouden, doch de vervangingsplicht wordt – gezien de nieuwe arbeidsmarktsituatie – in de nieuwe regeling door twee aanpassingen versoepeld. In dit wetsvoorstel wordt, ten

fonds destiné à financer le crédit-temps. Cette question doit toutefois encore être débattue et faire l'objet d'études complémentaires.

Les effets-retour

Les effets-retour sont difficilement évaluables. Les possibilités accrues d'abandonner et de reprendre l'activité professionnelle auront un certain nombre d'effets positifs, qui présenteront également des avantages sur le plan financier.

Du point de vue de la perspective de carrière, on s'attend à un allongement des carrières suite à l'amélioration des possibilités de concilier travail et tâches familiales. Du fait de cet allongement, le nombre de personnes dépendantes d'allocations au terme de leur carrière se réduira, ce qui entraînera une réduction des dépenses, notamment pour les prépensions,... Il s'agit toutefois d'effets à long terme.

Le couplage du régime proposé à la mise au travail de demandeurs d'emploi se traduira, à court terme, par une baisse des dépenses affectées aux allocations de chômage.

Bien que cela soit difficile à évaluer, on peut s'attendre à ce que la baisse de la pression du travail ait un effet favorable sur la santé des travailleurs, ce qui entraînera une diminution du nombre de jours de congé de maladie.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'interruption de carrière est régie par la loi du 22 janvier 1985. Cette loi en définit le champ d'application en son article 99.

Art. 3

L'article 100 de la même loi contient une définition de l'interruption de carrière et instaure le principe de base selon lequel l'interruption de carrière est assortie d'un droit à une allocation.

Étant donné que la loi du 22 janvier 1985 – en tant que partie de la loi de redressement – se voulait essentiellement être une mesure en faveur de l'emploi, l'interruption de carrière doit respecter un deuxième principe, à savoir l'obligation de remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière professionnelle.

Ces deux principes sont maintenus, mais – compte tenu de l'évolution de la situation sur le marché du travail –, la nouvelle réglementation prévoit deux adaptations visant à assouplir l'obligation de remplacement.

eerste, de vervangingsplicht niet meer geregeld op individuele basis, maar op niveau van de onderneming. Ten tweede wordt de mogelijkheid ingebouwd om, afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt, aan de vervanging van loopbaanonderbrekers door werkzoekenden hogere of minder hoge eisen te stellen. De bevoegdheid om het vervangingspercentage te bepalen wordt aan de ministerraad overgelaten.

Art. 4

Via artikel 100*quater* breiden we de mogelijkheden op loopbaanonderbreking aanzienlijk uit door onder een specifieke voorwaarde, in dit geval, de opvoeding van een kind, een recht in te voeren en de financiële vergoeding op een voldoende hoog niveau te brengen.

In de basisregeling is loopbaanonderbreking geen absoluut recht. Het is alleen mogelijk om een arbeidscontract te schorsen om loopbaanonderbreking te nemen indien hierover een overeenkomst kan gesloten worden tussen werkgever en werknemer.

Onder duidelijk omschreven voorwaarden wordt het opnemen van loopbaanonderbreking een recht. Onder diezelfde voorwaarden wil de wetgever voor de persoon die de loopbaanonderbreking opneemt ook voldoende middelen uittrekken opdat de schorsing van de arbeids-overeenkomst een realistische keuze wordt voor elke werknemer.

De aanzienlijke uitbreiding van het stelsel van loopbaanonderbreking die met de hier voorgestelde regeling ingevoerd wordt, vloeit voort uit een nieuwe visie op de arbeidsmarkt en meer bepaald op de relatie tussen arbeidsmarkt en zorg in de privé-omgeving. Indien we uitgaan van een model van arbeidsmarkt waar theoretisch alle personen op 'actieve' leeftijd aan deelnemen, dan moeten we de in- en uitstap in een job vlotter maken door deze beweging te 'institutionaliseren'. De overgang van 'werk' naar 'niet-werk' en terug, moet een algemeen aanvaarde beweging worden.

Art. 5

Artikel 101 regelt de bescherming van de werknemer tijdens de loopbaanonderbreking.

Art. 6

Artikel 101*bis* regelt, aanvullend op artikel 101, de bescherming van de werknemer tijdens de loopbaanonderbreking.

Premièremment, la présente proposition de loi ne règle plus l'obligation de remplacement sur une base individuelle, mais au niveau de l'entreprise. Deuxièmement, elle prévoit la possibilité de soumettre le remplacement des travailleurs en interruption de carrière par des chômeurs à des critères plus ou moins stricts en fonction de la situation sur le marché du travail. Le soin de déterminer le taux de remplacement est laissé au Conseil des ministres.

Art. 4

L'article 100*quater* proposé vise à accroître fortement les possibilités en matière d'interruption de carrière en instaurant un droit et en portant l'indemnité financière à un niveau suffisamment élevé à une condition spécifique, en l'occurrence, l'éducation d'un enfant.

Dans la réglementation de base, l'interruption de carrière n'est pas un droit absolu. Il n'est possible de suspendre un contrat de travail pour interrompre sa carrière que si l'employeur et le travailleur peuvent s'entendre à ce sujet.

L'interruption de carrière devient un droit à des conditions clairement définies. Aux mêmes conditions, le législateur entend également dégager, pour les personnes qui prennent une interruption de carrière, des moyens suffisants pour que chaque travailleur puisse véritablement opter pour la suspension du contrat de travail.

L'extension considérable du régime de l'interruption de carrière, préconisée par la présente proposition, découle d'une nouvelle vision du marché du travail et, plus particulièrement, de la relation entre le marché du travail et les tâches à accomplir dans la sphère privée. Si l'on se fonde sur un modèle de marché du travail qui accueille théoriquement toutes les personnes en âge « actif », il faut que les travailleurs puissent quitter et reprendre plus facilement leur travail, en institutionnalisant cette pratique. Le passage du « travail » au « non-travail », et inversement, doit devenir une démarche universellement acceptée.

Art. 5

L'article 101 règle la protection du travailleur pendant l'interruption de carrière.

Art. 6

L'article 101*bis* règle, complémentirement à l'article 101, la protection du travailleur pendant l'interruption de carrière.

Art. 7

Artikel 102 voorziet in de mogelijkheid om deeltijds loopbaanonderbreking op te nemen.

Vervanging bij deeltijdse loopbaanonderbreking wordt geregeld via de algemene regeling, wat een vereenvoudiging betekent.

Art. 8

Artikel 102^{ter} voorziet erin dat het recht op ouderschapsverlof eveneens via het stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking kan opgenomen worden.

Art. 9

Artikel 103 heeft eveneens betrekking op de bescherming van de werknemer tijdens de periode van loopbaanonderbreking.

Art. 10

Artikel 104 specificeert dat de werknemers die aangeworven worden ter vervanging van de personen in loopbaanonderbreking tewerkgesteld zijn met een vervangingsovereenkomst.

Joos WAUTERS (Agalev-Ecolo)
Marie-Thérèse COENEN (Agalev-Ecolo)

Art. 7

L'article 102 prévoit la possibilité de prendre une interruption de carrière à temps partiel.

Le remplacement en cas d'interruption de carrière à temps partiel est organisé sur la base de la réglementation générale, ce qui constitue une simplification.

Art. 8

L'article 102^{ter} prévoit que le droit au congé parental peut également être utilisé sous la forme d'une interruption de carrière à temps partiel.

Art. 9

L'article 103 concerne également la protection du travailleur pendant la période d'interruption de carrière.

Art. 10

L'article 104 spécifie que les travailleurs qui sont engagés en remplacement de personnes en interruption de carrière sont occupés dans le cadre d'un contrat de remplacement.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 99, zesde lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden de woorden « artikelen 100, 100*bis*, 102 en 102*bis* » vervangen door de woorden « artikelen 100, 100*bis*, 100*quater*, 102 en 102*bis* ».

Art. 3

Artikel 100, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van de artikelen 100*bis* en 100*quater*. Behalve in de kleine en middelgrote ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorafgaande burgerlijk jaar, dienen werknemers die loopbaanonderbreking nemen, vervangen te worden overeenkomstig een algemene regeling inzake de vervanging bij loopbaanonderbreking voor het gehele bedrijf.

De algemene regeling inzake vervanging, bedoeld in het vorige lid, bestaat erin dat de tewerkstellingsduur van de vervangers op jaarbasis gelijk is aan een percentage van de gezamenlijke duur van alle loopbaanonderbrekingen in alle regelingen. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, de hoogte van dit percentage. »

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 100*quater* ingevoegd, luidende:

« Art. 100*quater*. § 1. Een werknemer heeft het recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst voor de opname van ouderschapsverlof.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

A l'article 99, alinéa 6, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, les mots « articles 100, 100*bis*, 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « articles 100, 100*bis*, 100*quater*, 102 et 102*bis* ».

Art. 3

L'article 100, alinéa 1^{er}, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre entièrement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande l'application d'une convention collective de travail dans laquelle une telle suspension est prévue, ou qui demande l'application des dispositions des articles 100*bis* et 100*quater*. Sauf dans les petites et moyennes entreprises comptant moins de dix employés au 30 juin de l'année civile précédente, les travailleurs qui prennent une interruption de carrière doivent être remplacés conformément à une réglementation générale en matière de remplacement en cas d'interruption de carrière, qui est applicable à l'ensemble de l'entreprise.

La réglementation générale en matière de remplacement visée à l'alinéa précédent consiste en ce que la durée de l'occupation des remplaçants sur base annuelle soit égale à un pourcentage de la durée totale de toutes les interruptions de carrière dans toutes les réglementations. Le Roi détermine ce pourcentage par arrêté délibéré en conseil des ministres. »

Art. 4

Un article 100*quater*, libellé comme suit ; est inséré dans la même loi :

« Art. 100*quater*. § 1^{er}. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail pour bénéficier d'un congé parental.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ouderschapsverlof verstaan, de onderbreking van de loopbaan, of de herschikking van de arbeidstijd via de verkorting van het aantal werkuren per dag of per week, voor de opvoeding van zijn kind.

§ 3. Elke werknemer die voltijds werkt, heeft recht op ouderschapsverlof voor een periode van 6 maanden, of 115 werkdagen, per kind waarvan hij ouder is.

§ 4. De werknemer heeft recht op het bij §§ 1-3 bedoelde ouderschapsverlof :

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind 4 jaar wordt;
- naar aanleiding van de adoptie van een kind, gedurende een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfsplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt ;

Wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van de lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

§ 5. De aanvraagtermijn is gelijk aan de duur van de schorsing, met een maximum van 3 maanden. Onder aanvraagtermijn wordt verstaan, de tijd die verstrijkt tussen de aanvraag van het ouderschapsverlof bij de werkgever en de dag waarop de onderbreking ingaat.

§ 6. De aanvraag geschiedt schriftelijk en de eerste aanvraag is vergezeld van de geboorteakte. In het geval van adoptie, wordt de adoptieakte toegevoegd. Met 'eerste aanvraag' wordt bedoeld de eerste aanvraag bij dezelfde werkgever voor het kind dat het recht doet ontstaan.

§ 7. Het recht op ouderschapsverlof is niet overdraagbaar op een andere persoon.

§ 8. De tijd die opgenomen wordt voor ouderschapsverlof wordt in mindering gebracht van de onderbrekingstijd waarop men recht heeft binnen het globale stelsel van loopbaanonderbreking.

§ 9. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsovereenkomst schorst, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, die 'ouderschapsuitkering' genoemd wordt. De ouderschapsuitkering bestaat uit een basisbedrag dat een percentage is van het gemiddelde maandloon, begrensd tot een maximumbedrag.

§ 2. Pour l'application du présent article, il faut entendre par congé parental l'interruption de la carrière ou le réaménagement du temps de travail par la réduction du nombre d'heures de travail journalières ou hebdomadaires en vue d'élever son enfant.

§ 3. Tout travailleur à temps plein a droit au congé parental pour une période de six mois, ou de 115 jours ouvrables, par enfant dont il est l'auteur.

§ 4. Le travailleur a droit au congé parental visé aux §§ 1^{er} à 3 :

- à l'occasion de la naissance de son enfant jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 4 ans ;
- à l'occasion de l'adoption d'un enfant, pendant une période de quatre ans commençant à courir du jour de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de la résidence du travailleur, et ce, au plus tard jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant.

Lorsque l'enfant est atteint à 66% au moins d'une diminution de capacité physique ou mentale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant.

§ 5. Le délai de demande est égal à la durée de la suspension et ne peut excéder 3 mois. L'on entend par délai de demande, la période qui s'écoule entre l'introduction de la demande de congé parental auprès de l'employeur et le jour où l'interruption prend cours.

§ 6. La demande est introduite par écrit, la première demande étant accompagnée de l'acte de naissance. En cas d'adoption, l'acte d'adoption doit être joint à la demande. Par « première demande », il faut entendre la première demande introduite auprès du même employeur pour l'enfant qui fait naître le droit.

§ 7. Le droit au congé parental est incessible.

§ 8. La période prise pour le congé parental est déduite de la période d'interruption à laquelle le travailleur a droit dans le cadre du régime global de l'interruption de carrière.

§ 9. Le travailleur qui suspend son contrat de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption, appelée « allocation parentale ». L'allocation parentale consiste en un montant de base, qui représente un pourcentage de la rémunération mensuelle moyenne plafonnée.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, het maximumbedrag van de uitkering, alsook het percentage en de berekeningswijze.

Art. 5

In artikel 101 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A) Het eerste lid wordt vervangen als volgt: « Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met de toepassing van artikel 100, eerste lid, 100*bis*, 100*ter* of 100*quater*, of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1, of 102*bis*, mag de werkgever geen handeling verrichten die er toe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden. »;

B) het derde lid wordt vervangen als volgt: « Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen, 100, 100*bis*, 100*ter* en 100*quater* bedoelde schorsing of de in de artikelen 102 en 102*bis* bedoelde vermindering. »

Art. 6

Artikel 101*bis* van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 101*bis*. Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij de artikelen 100, 100*bis*, 100*ter* en 100*quater* bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. »

Art. 7

In artikel 102, eerste lid, van dezelfde wet, worden de tweede en derde zin vervangen als volgt:

« De vervanging van de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren wordt geregeld volgens de algemene regeling op de vervanging bij loopbaanonderbreking, zoals bedoeld in artikel 100, tweede en derde lid. »

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant maximum de l'allocation ainsi que le pourcentage et le mode de calcul.

Art. 5

A l'article 101 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

A) L'alinéa 1^{er} est remplacé par l'alinéa suivant : « Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 100, alinéa 1^{er}, 100*bis*, 100*ter* ou 100*quater*, ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, §1^{er}, ou 102*bis*, 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. »

B) l'alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant : « Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100, 100*bis*, 100*ter* ou 100*quater* ou à la réduction visée aux articles 102 et 102*bis*. »

Art. 6

L'article 101*bis* de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 101*bis*. En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue aux articles 100, 100*bis*, 100*ter* ou 100*quater*. »

Art. 7

À l'article 102, alinéa 1^{er}, de la même loi, les deuxième et troisième phrases sont remplacées par la disposition suivante :

« Le remplacement des travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à plein temps est réglé conformément au régime général visé à l'article 100, alinéas 2 et 3, régissant le remplacement des travailleurs en cas d'interruption de carrière. »

Art. 8

In artikel 102*bis* van dezelfde wet worden de woorden «voor de palliatieve verzorging van een persoon, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100 bis, §§ 2 tot en met 4.» vervangen door de woorden «om ouderschapsverlof te nemen, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100*quater*.»

Art. 9

In artikel 103 van dezelfde wet worden de woorden «artikel 102 en 102*bis*» vervangen door de woorden «artikel 102, 102*bis* en 102*quater*».

Art. 10

In artikel 104, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100 en 102 vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst,» vervangen door de woorden «De werkgever kan de werknemers die de toepassing van de artikelen 100 en 102 genieten, rekening houdend met de algemene regeling inzake de vervanging bij loopbaanonderbreking, zoals bepaald in artikel 100, tweede lid, vervangen door werknemers aangeworven met een vervangingsovereenkomst,».

6 juli 2000

Joos WAUTERS (Agalev-Ecolo)
Marie-Thérèse COENEN (Agalev-Ecolo)

Art. 8

À l'article 102*bis* de la même loi, les mots « en cas de soins palliatifs portés à une personne, selon les dispositions et conditions prévues à l'article 100*bis*, §§ 2 à 4 inclus. » sont remplacés par les mots « pour prendre un congé parental aux conditions prévues à l'article 100*bis*, §§ 2 à 6. »

Art. 9

A l'article 103 de la même loi, les mots « à l'article 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « aux articles 102, 102*bis* et 102*quater*. »

Art. 10

À l'article 104, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots « L'employeur peut remplacer le travailleur qui bénéficie de l'application des articles 100 et 102, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement » sont remplacés par « L'employeur peut remplacer les travailleurs qui bénéficient de l'application des articles 100 et 102 par des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de remplacement, dans le respect du régime général, prévu à l'article 100, alinéa 2, régissant le remplacement des travailleurs en cas d'interruption de carrière. ».

6 juillet 2000