

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

15 januari 2001

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de wetgeving inzake
loopbaanonderbreking, ten einde het recht
op ouderschapsverlof in te voeren**(ingediend door mevrouw Magda De Meyer
en de heer Jan Peeters)**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

15 janvier 2001

PROPOSITION DE LOI**modifiant la législation en matière
d'interruption de carrière en vue
d'instaurer le congé parental**(déposée par Mme Magda De Meyer
et M. Jan Peeters)**SAMENVATTING**

De indieners stellen voor dat werknemers het recht zouden krijgen gedurende drie maanden hun loopbaan te onderbreken naar aanleiding van de geboorte van een kind, tot het kind vier jaar is. Wanneer vaders van dit recht gebruik wensen te maken, moeten zij twee weken ouderschapsverlof nemen binnen de maand na de geboorte. Het overige verlof kunnen zij naar keuze nemen, in minimumperiodes van twee weken. Tijdens het verlof krijgt de werknemer een ouderschapsuitkering, die de eerste veertien dagen gelijk is aan een begrensd loon, en tijdens de rest van het verlof, 82 procent van een begrensd loon. De werkgever is niet verplicht de betrokken werknemer te vervangen. Het wetsvoorstel bevat daarnaast bepalingen inzake de bescherming tegen ontslag en maakt eveneens halftijdse loopbaanonderbreking mogelijk.

RÉSUMÉ

Les auteurs proposent d'accorder aux travailleurs le droit d'interrompre leur carrière durant trois mois à l'occasion de la naissance d'un enfant, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans. Les pères souhaitant exercer ce droit devraient prendre deux semaines de congé parental dans le mois qui suit la naissance. Ils pourraient prendre le solde du congé à leur convenance par tranches minimales de deux semaines. Pendant ce congé, les travailleurs percevraient une allocation de congé parental qui serait égale à une rémunération plafonnée pendant les quatorze premiers jours et s'élèverait, pendant le reste du congé, à 82 % de la rémunération plafonnée. L'employeur n'est pas tenu de remplacer le travailleur concerné. La proposition de loi contient en outre des dispositions en matière de protection contre le licenciement et prévoit également la possibilité d'interrompre la carrière à mi-temps.

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

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : alg.zaken@deKamer.be</i>	<i>e-mail : aff.generales@laChambre.be</i>

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Voor de werknemers in de privé-sector werd een regeling van ouderschapsverlof uitgewerkt die zowel geldt bij de geboorte als bij de adoptie van een kind. De vader en de moeder hebben elk recht op drie maanden ouderschapsverlof, bij de geboorte van een kind tot het de leeftijd van vier jaar bereikt, en in geval van adoptie binnen de vier jaar na de adoptie en voor zover het kind jonger is dan acht jaar.

Dat dit ouderschapsverlof tegemoet komt aan een nood bij werkende ouders bewijzen de cijfers. Daar waar bij de start van de maatregel in 1998, 700 vaders en moeders voor ouderschapsverlof kozen, maakten een jaar later reeds bijna 7000 vaders en moeders van dit recht gebruik. Alhoewel hierbij onmiddellijk moet worden opgemerkt dat het merendeel van de ouders die voor ouderschapsverlof kiezen, vrouwen zijn.

De cijfers tonen aan dat het zeker een succesvolle maatregel is. Maar bij nader toezien, vertoont de maatregel zoals hij vandaag bestaat, toch een aantal gebreken. Dit voorstel heeft dan ook tot doel de bestaande regeling rond ouderschapsverlof te integreren in de algemene basiswetgeving i.v.m. loopbaanonderbreking en de bestaande regeling van ouderschapsverlof specifiek aan te passen aan de eigenheid van een geboorte een kind.

Het is zonder meer opmerkelijk dat hoewel de moeder in het kader van de moederschapsrust recht heeft op 15 weken verlof, waarvan 1 week verplicht voor de vermoedelijke datum van bevalling en acht weken verplicht na de geboorte van het kind, het opnieuw de moeder is die - in meer dan 90% van de gevallen - gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof.

Waarschijnlijk bemoeilijken de bedrijfscultuur, de sociale omgeving en/of de financiële gezinssituatie maar al te vaak de keuze van de werknemer-vader om van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik te maken. Precies daarom voeren we in de periode van drie maanden ouderschapsverlof voor de vader twee weken verplicht vaderschapsverlof in. Deze verplichting van twee weken vaderschapsverlof zou meer vaders over de streep moeten trekken om effectief van hun recht op ouderschapsverlof gebruik te maken.

Willen we echter van dit ouderschapsverlof een soepel instrument maken dat de werknemer de kans geeft om wanneer gewenst tijd door te brengen met zijn pas-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Un régime de congé parental, qui s'applique aussi bien lors de la naissance que lors de l'adoption d'un enfant, a été élaboré pour les travailleurs du secteur privé. Le père et la mère ont chacun droit à trois mois de congé parental, à prendre, en cas de naissance d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de quatre ans et, en cas d'adoption, dans les quatre ans qui suivent l'adoption et à condition que l'enfant soit âgé de moins de huit ans.

Les chiffres prouvent que ce congé parental répond à un besoin réel des parents qui travaillent. Alors que l'année de l'instauration de ce congé, en 1998, 700 pères et mères y ont eu recours, ils étaient déjà près de 7 000 à user de ce droit l'année suivante. Il convient toutefois de préciser d'emblée que les parents qui prennent un congé parental sont en majorité des mères.

Les chiffres prouvent clairement qu'il s'agit d'une mesure très appréciée. Lorsqu'on procède toutefois à une analyse plus fine, on constate que cette mesure, dans sa forme actuelle, présente un certain nombre de lacunes. La présente proposition de loi vise par conséquent à intégrer la réglementation actuelle concernant le congé parental dans la législation de base en matière d'interruption de carrière et à adapter la réglementation existante en matière de congé parental aux spécificités de la naissance d'un enfant.

Il est remarquable qu'alors que c'est la mère qui a droit à quinze semaines de congé dans le cadre du repos de maternité, dont une semaine à prendre obligatoirement avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la naissance de l'enfant, ce soit à nouveau la mère qui - dans plus de 90% des cas - fait usage du droit au congé parental.

Il est probable que la culture d'entreprise, le contexte social et/ou la situation financière du ménage entravent trop souvent le choix du père qui travaille de faire usage de son droit au congé parental. C'est précisément pour cette raison que nous proposons d'inclure dans la période de trois mois de congé parental deux semaines de congé de paternité obligatoire. Cette obligation de prendre deux semaines de congé de paternité devrait inciter davantage de pères à faire effectivement usage de leur droit au congé parental.

Pour que ce congé parental soit toutefois un instrument souple permettant au travailleur, s'il le désire, de passer un certain temps avec son nouveau-né, nous ne

geboren kind, dan kunnen we de werkgever niet langer nog verplichten om - zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt - op zoek te gaan naar een vervanger. Precies daarom wordt de bestaande vervangingsplicht afgeschaft en wordt de werknemer-ouder de kans gegeven om het ouderschapsverlof op te nemen in kleinere blokken van minimaal twee weken. Net zoals vandaag heeft de werknemer recht op drie maanden voltijds ouderschapsverlof of op zes maanden halftijds ouderschapsverlof.

Het invoeren van een verplicht vaderschapsverlof in het kader van ouderschapsverlof moet natuurlijk ook voor het gezin financieel haalbaar blijven. De moeder heeft in het geval van de verplichte moederschapsrust immers ook al een beperkte looninlevering waarbij ze recht heeft op een uitkering van 82% van het gemiddeld maandloon. Daarom wordt voor de periode van twee weken vaderschapsverlof voorzien in een uitkering die 100% van het normaal gemiddelde maandloon van de werknemer is, begrensd tot het loon waarmee rekening wordt gehouden voor het toekennen van werkloosheidsuitkeringen. Op dit ogenblik bedraagt deze grens 59.297 frank. In alle andere gevallen wordt de ouderschapsuitkering vastgelegd op 82% van het normale gemiddelde begrensde maandloon van de werknemer.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 100 van de basiswet aangaande loopbaanonderbreking stelt als algemeen principe dat bij volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst de werknemer recht heeft op een uitkering en de werkgever verplicht is de werknemer te vervangen. De voorgestelde wijziging heeft tot doel de werknemer een recht op een uitkering te geven en de werkgever vrij te stellen van vervangingsplicht in geval van ouderschapsverlof

Art. 3

Het voorgestelde artikel 100^{quater} voert een recht op ouderschapsverlof in, onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties.

In paragraaf 1 worden de algemene contouren van dit recht afgelijnd, en wordt bepaald dat de werknemer de bewijslast draagt.

De werknemer kan van dit recht gebruik maken met periodes van minimaal veertien dagen. In totaal gaat

pouvons plus exiger de l'employeur - surtout à l'heure actuelle, vu l'étroitesse du marché du travail - de pourvoir au remplacement du travailleur. C'est précisément pour cette raison que nous proposons de supprimer l'obligation de remplacer le travailleur et de permettre au père qui travaille de prendre le congé parental par tranches de deux semaines au moins. Comme c'est actuellement le cas, le travailleur a droit à trois mois de congé parental à temps plein ou à six mois de congé parental à mi-temps.

Il va de soi que l'instauration d'un congé de paternité obligatoire dans le cadre du congé parental ne doit pas compromettre l'équilibre des finances des ménages. Dans le cas du congé de maternité obligatoire, la mère subit déjà également une perte de revenus limitée, puisque l'allocation qu'elle perçoit représente 82% de son salaire mensuel moyen. Aussi est-il prévu que, pendant les deux semaines de congé de paternité obligatoire, le père perçoit une allocation égale à 100% de son salaire mensuel moyen normal, plafonné au montant du salaire mensuel qui sert de base au calcul des allocations de chômage. Actuellement, ce plafond est fixé à 59 297 francs. Dans tous les autres cas, l'allocation de congé parental est fixée à 82% du salaire mensuel moyen normal plafonné.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 100 de la loi de base relative à l'interruption de la carrière professionnelle pose comme principe général qu'en cas de suspension complète du contrat de travail, le travailleur a droit à une allocation et l'employeur est tenu de remplacer le travailleur. La modification proposée vise à accorder le droit à l'allocation au travailleur et à dispenser l'employeur de l'obligation de le remplacer en cas de congé parental.

Art. 3

L'article 100^{quater} proposé instaure un droit au congé parental, sous la forme d'une suspension complète des prestations.

Le § 1^{er} fixe les grandes lignes de ce droit et précise que la charge de la preuve incombe au travailleur.

Le travailleur peut prendre ce congé par tranches de quatorze jours au moins. La durée totale du congé ne

het maximaal om drie maanden op te nemen voordat het pasgeboren kind de leeftijd van vier jaar bereikt.

Tevens wordt in een verplicht vaderschapsverlof van veertien dagen voorzien, op te nemen binnen de maand na de geboorte van het kind door de werknemer die wettelijk als de vader van de pasgeborene wordt erkend.

Dit verplicht vaderschapsverlof maakt deel uit van de drie maanden voltijdse onderbreking waarop de werknemer-vader recht heeft.

In paragraaf 2 wordt de specifieke onderbrekingsuitkering vastgesteld die de werknemer ontvangt tijdens de periode van ouderschapsverlof. Voor wat de ouderschapsuitkering in het kader van het verplicht vaderschapsverlof betreft, wordt de uitkering berekend op 100% van het gemiddeld maandloon. In alle andere gevallen wordt de ouderschapsuitkering vastgelegd op 82% van het normale gemiddelde maandloon van de werknemer. Het loon waarmee rekening wordt gehouden wordt, is echter begrensd tot het loon waarmee rekening gehouden wordt voor het toekennen van werkloosheidsuitkeringen. Op dit ogenblik bedraagt deze grens 59.297 frank.

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om te bepalen hoe het maandloon zal worden berekend.

Art. 4

De reeds bestaande ontslagbescherming tijdens de periode van loopbaanonderbreking wordt ook van toepassing gemaakt op de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof

Art. 5

De reeds bestaande regel dat een door de werkgever gegeven opzeggingstermijn niet loopt tijdens de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens loopbaanonderbreking, wordt ook van toepassing gemaakt op de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof

Art. 6

Artikel 6 wijzigt artikel 102 van de basiswetgeving loopbaanonderbreking. In het kader van ouderschapsverlof wordt ook halftijdse loopbaanonderbreking mogelijk gemaakt.

peut excéder trois mois, à prendre avant que le nouveau-né ait atteint l'âge de quatre ans.

Il est également proposé de prévoir que le travailleur qui est légalement reconnu comme étant le père de l'enfant est tenu de prendre un congé de paternité de quatorze jours dans le mois qui suit la naissance de l'enfant. Ce congé de paternité obligatoire fait partie de l'interruption complète de trois mois à laquelle le travailleur père peut prétendre.

Le § 2 fixe l'allocation d'interruption spécifique que le travailleur perçoit au cours de la période de congé parental. En ce qui concerne l'allocation de congé parental versée dans le cadre du congé de paternité obligatoire, cette allocation est fixée à 100 % du salaire mensuel moyen. Dans tous les autres cas, l'allocation de congé parental est fixée à 82 % du salaire mensuel moyen normal versé au travailleur. Le salaire qui est pris en considération est cependant limité à celui dont il est tenu compte pour l'octroi des allocations de chômage. Cette limite est actuellement fixée à 59 297 francs.

Le Roi est habilité à déterminer les modalités du calcul du salaire mensuel.

Art. 4

La protection contre le licenciement qui est actuellement assurée au travailleur pendant la période d'interruption de carrière est étendue aux périodes d'interruption de carrière dans le cadre du congé parental.

Art. 5

La règle qui veut que le délai du préavis donné par l'employeur ne coure pas durant la suspension complète du contrat de travail pour cause d'interruption de carrière est également rendue applicable aux périodes d'interruption de carrière dans le cadre du congé parental.

Art. 6

Cet article modifie l'article 102 de la législation de base relative à l'interruption de carrière. L'interruption de carrière à mi-temps est également rendue possible dans le cadre du congé parental.

Art. 7

Dit artikel is het equivalent van artikel 3 van dit voorstel, voor de situaties waarin de arbeidsprestaties worden gehalveerd.

Art. 8

Artikel 103 van de basiswet loopbaanonderbreking stelt als regel dat, bij een opzegging door de werkgever tijdens de periode van vermindering van prestaties, de opzeggingstermijn wordt berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Deze regel wordt uitgebreid tot het ouderschapsverlof

Magda De Meyer (SP)
Jan Peeters (SP)

Art. 7

Cet article est l'équivalent de l'article 3 de la présente proposition, pour les situations dans lesquelles les prestations de travail sont réduites de moitié.

Art. 8

L'article 103 de la loi de base relative à l'interruption de carrière fixe comme règle qu'en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur au cours de la période de réduction des prestations, le délai de préavis est calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations. Cette règle est étendue au congé parental.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 100, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij de wet van 21 december 1994 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden de woorden «een beroep op artikel 100*bis* of» vervangen door de woorden «een beroep op artikel 100*bis*, 100*quater* of».

Art. 3

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

«Artikel 100*quater*. § 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst naar aanleiding van de geboorte van een kind. Deze schorsing wordt ouderschapsverlof genoemd.

De totale duur van het ouderschapsverlof is drie maanden. Het moet genomen worden binnen vier jaar na de geboorte van het kind.

De werknemer die wettelijk als de vader van de pasgeborene wordt erkend, dient veertien dagen ouderschapsverlof te nemen binnen de maand na de geboorte van het kind. De vader kan het overige adoptieverlof en de moeder kan het adoptieverlof met minimumperiodes van veertien dagen nemen binnen de vermelde periode van vier jaar.

Het bewijs van de aangehaalde reden van schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer. De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

§ 2. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsovereenkomst schorst, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, ouderschapsuitkering genaamd.

De werknemer die wettelijk als de vader van de pasgeborene wordt erkend, ontvangt voor de eerste veertien dagen ouderschapsverlof, te nemen binnen de maand na de geboorte van het kind, een ouderschapsuitkering die wordt vastgesteld op 100% van het gemiddeld maandloon. De grens tot beloop waarvan het

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 100, alinéa 1^{er} de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacée par la loi du 21 décembre 1994 et modifiée par la loi du 26 mars 1999, les mots « recours à l'article 100*bis* ou » sont remplacés par les mots « recours à l'article 100*bis*, 100*quater* ou ».

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 100*quater*, libellé comme suit :

« Article 100*quater*. § 1^{er}. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail en cas de naissance d'un enfant. Cette suspension est appelée « congé parental ».

La durée totale du congé parental est de trois mois. Ce congé doit être pris dans les quatre ans qui suivent la naissance de l'enfant.

Le travailleur qui est reconnu légalement comme étant le père du nouveau-né doit prendre quatorze jours de ce congé parental dans le mois qui suit la naissance de l'enfant. Le père peut prendre le solde du congé parental et la mère peut prendre le congé parental par tranches minimales de quatorze jours au cours de la période de quatre ans, visée.

La preuve de la raison invoquée de la suspension du contrat de travail est à charge du travailleur. Le Roi détermine les modalités relatives à l'administration de cette preuve.

§ 2. Le travailleur qui a suspendu son contrat de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption, appelée « allocation de congé parental ».

Le travailleur qui est reconnu légalement comme étant le père du nouveau-né perçoit durant les quatorze premiers jours du congé parental, à prendre dans le mois de la naissance de l'enfant, une allocation de congé parental égale à 100% du salaire mensuel moyen. Le plafond à concurrence duquel le salaire mensuel du tra-

maandloon van de werknemer in aanmerking wordt genomen, wordt vastgesteld op de grens die van toepassing is voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen.

De moeder en de vader tijdens de overige periodes van het ouderschapsverlof, ontvangen 82 procent van het gemiddeld maandloon, begrensd overeenkomstig het vorige lid.

Wanneer de berekende ouderschapsuitkering een frankgedeelte bevat, wordt ze tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang ze al dan niet 50 centimes bereikt

De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat als loon wordt beschouwd en de berekeningswijze van het maandloon.».

Art. 4

In artikel 101 van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 mei 1991 en de wetten van 22 december 1995, 13 februari 1998 en 12 augustus 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) het eerste lid wordt vervangen als volgt:

«Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van de artikelen 100, eerste lid, 100*bis*, 100*ter* en 100*quater*, of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van de artikelen 102, § 1, 102*bis* en 102*ter*, 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, 102*bis* en 102*ter* bedoelde vermindering.».

Art. 5

Artikel 101*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen door de volgende bepaling:

vailleure est pris en considération est égal au plafond applicable pour le calcul du montant de l'allocation de chômage.

Le père et la mère perçoivent, durant les autres périodes de congé parental, 82 pour cent du salaire mensuel moyen, plafonné conformément à l'alinéa précédent.

Si l'allocation de congé parental calculée comporte une fraction de franc, elle est arrondie au franc supérieur ou inférieur selon qu'elle atteint ou non 50 centimes.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par salaire ainsi que le mode de calcul du salaire mensuel. »

Art. 4

A l'article 101 de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par l'arrêté royal du 21 mai 1991 et par les lois des 22 décembre 1995, 13 février 1998 et 12 août 2000, 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 des articles 100, alinéa 1^{er}, 100*bis*, 100*ter* et 100*quater* ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application des articles 102, §1^{er}, 102*bis* et 102*ter*, 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* et 100*quater* ou à la réduction visée aux articles 102, 102*bis* et 102*ter*. » .

Art. 5

L'article 101*bis* de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par la loi du 12 août 2000, est remplacé par la disposition suivante :

«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. 6

In artikel 102, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 22 december 1995 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden de woorden «artikel 102*bis*» telkens vervangen door de woorden «artikel 102*bis* of 102*ter*».

Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 102*ter* ingevoegd, luidend als volgt:

«Art. 102*ter*. § 1. Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking in geval van ouderschapsverlof, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100*quater*, § 1.

§ 2. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, ouderschapsuitkering genaamd.

Deze ouderschapsuitkering wordt vastgesteld op de helft van de overeenkomstig artikel 100*quater*, § 2, vastgestelde ouderschapsuitkering. Wanneer de berekende ouderschapsuitkering een frankgedeelte bevat, wordt ze tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang ze al dan niet 50 centimes bereikt.».

Art. 8

In artikel 103 van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1991 en 22 december 1995, worden de woorden «artikel 102 en 102*bis*» vervangen door de woorden «artikel 102, 102*bis* of 102*ter*».

24 oktober 2000

Magda De Meyer (SP)
Jan Peeters (SP)

« 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* et 100*quater*. »

Art. 6

À l'article 102, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 22 décembre 1995 et modifié par la loi du 26 mars 1999, les mots « l'article 102*bis* » sont chaque fois remplacés par les mots « l'article 102*bis* ou 102*ter* ».

Art. 7

Un article 102*ter*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 102*ter*. § 1^{er}. Un travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail d'une moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein en cas de congé parental, selon les conditions prévues à l'article 100*quater*, § 1^{er}.

§ 2. Le travailleur qui réduit ses prestations de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption appelée allocation de congé parental.

Cette allocation de congé parental est égale à la moitié de l'allocation de congé parental fixée conformément à l'article 100*quater*, § 2. Lorsque l'allocation de congé parental calculée contient une fraction de franc, elle est arrondie au franc supérieur ou inférieur selon que les décimales atteignent ou non cinquante centimes. ».

Art. 8

À l'article 103 de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par les lois du 20 juillet 1991 et du 22 décembre 1995, les mots « à l'article 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « à l'article 102, 102*bis* ou 102*ter* ».

24 octobre 2000.