

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 april 2002

WETSVOORSTEL

**tot uitbreiding van het recht op
ouderschapsverlof**

(ingediend door de heren Joos Wauters
en Paul Timmermans)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 avril 2002

PROPOSITION DE LOI

étendant le droit au congé parental

(déposée par MM. Joos Wauters
et Paul Timmermans)

SAMENVATTING

Het hebben van een voltijdse betaalde baan is voor iedereen de norm geworden. Er is binnen ieder mensenleven echter ook nood aan tijd voor andere levenstaken, zoals het opvoeden van kinderen of het verzorgen van zieke familieleden, maar ook voor bijskomende opleiding, voor het bouwen van een huis, enzovoort. Diverse stelsels werden reeds in het leven geroepen om hieraan tegemoet te komen, maar deze blijken nog voor verbetering vatbaar.

Dit voorstel betreft het stelsel van het ouderschapsverlof dat vandaag aan werknemers het recht geeft op drie maanden voltijds (of zes maanden halftijds) verlof om een kind van minder dan 4 jaar op te voeden. De indieners achten de tijd rijp om dit recht gevoelig uit te breiden: zij willen het verlof verlengen tot één jaar voltijds of twee jaar halftijds, aaneengesloten of verspreid opgenomen met een minimum van één maand ineens, voor kinderen tot 18 jaar.

RÉSUMÉ

Travailler à temps plein est devenu la norme pour tous. Chaque être humain doit toutefois disposer du temps nécessaire pour pouvoir se consacrer à d'autres activités de la vie quotidienne, qu'il s'agisse pour lui d'éduquer ses enfants, de prendre soin de personnes malades au sein de sa famille, de suivre une formation complémentaire, de construire sa maison, etc. Si divers systèmes ont déjà été instaurés pour répondre à ces besoins, ils s'avèrent cependant perfectibles.

La présente proposition porte sur le régime du congé parental, qui permet aujourd'hui aux travailleurs salariés de bénéficier d'un congé de trois mois s'ils travaillent à temps plein (ou de six mois s'ils travaillent à mi-temps) pour élever un enfant de moins de quatre ans. Les auteurs estiment que le moment est venu d'étendre sensiblement ce droit: ils proposent de porter le congé précité à un an pour les personnes qui travaillent à temps plein, et à deux ans pour les personnes qui travaillent à mi-temps, et souhaitent que ce congé puisse être pris en une fois, ou par périodes distinctes d'une durée minimale d'un mois, et ce, pour des enfants jusqu'à l'âge de dix-huit ans.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SPA	:	Socialistische Partij Anders
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 + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
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>Natieplein 2</i> <i>1008 Brussel</i> <i>Tel. : 02/ 549 81 60</i> <i>Fax : 02/549 82 74</i> <i>www.deKamer.be</i> <i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>	<i>Commandes :</i> <i>Place de la Nation 2</i> <i>1008 Bruxelles</i> <i>Tél. : 02/ 549 81 60</i> <i>Fax : 02/549 82 74</i> <i>www.laChambre.be</i> <i>e-mail : publications@laChambre.be</i>
--	---

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In veel huishoudens is het combineren van betaalde arbeid, de zorg voor kinderen en familieleden, huishoudelijke taken en vrijetijdsbesteding een dagelijkse race tegen de klok geworden. Het hebben van een voltijdse betaalde baan is voor iedereen de norm geworden. Daarmee dreigen echter andere levensstaken, zoals het opvoeden van kinderen, het zorgen voor oudere en zieke familieleden, vrijwilligerswerk of het volgen van een opleiding, steeds verder in het gedrang te raken. Een evenwichtige levensloopbaan combineert evenwel leren, betaalde arbeid, zorg, maatschappelijke participatie en vrije tijd, gespreid over een mensenleven. Een grondige herziening van ons collectieve levensritme, waarbij de verschillende levensstaken een evenwaardige plaats krijgen in ieder mensenleven, dringt zich dan ook op. Tijdscredieten en thematische verlopen voor het opnemen van zorgtaken zijn daarin belangrijke sleutels.

Een eerste oorzaak voor het huidige onevenwicht tussen betaalde arbeid en zorg is de evolutie van het kostwinnersmodel, waarbij de man het gezinsinkomen verwierf met betaalde arbeid en de vrouw thuis bleef om de zorgarbeid op zich te nemen, naar een combinatiemodel, waarbij beide partners een gelijke portie van de betaalde arbeid op zich nemen. Die gelijkere verdeling van de betaalde arbeid over mannen en vrouwen is alleen maar toe te juichen. Het vereist echter wel, dat er voor beide partners ook ruimte overblijft om de zorgtaken gezamenlijk op te nemen. Die zijn immers net zo belangrijk voor ons maatschappelijk leven.

De tweede, verwante oorzaak van het onevenwicht is, dat betaalde arbeid een dermate dominante plaats in onze samenleving heeft gekregen, dat de andere levensstaken hiervoor moeten wijken. Een grote groep van mensen offert bijna letterlijk een leven op voor zijn of haar betaalde job. Een andere groep kampt dan weer met sociale uitsluiting vanwege het feit dat zij geen betaalde job kunnen vinden, of niet in staat zijn om het verstikkende ritme van de arbeidsmarkt te volgen. Uit een recente Europese enquête blijkt dat zeventig procent van de Belgen minder wil werken. Eén op vier vindt van zichzelf dat hij of zij te hard werkt. Bijna de helft van de ondervraagden heeft te weinig tijd voor zijn familie, tien procent ziet nauwelijks zijn vrienden.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans de nombreux ménages, la combinaison d'un travail rémunéré, des efforts consentis pour s'occuper des enfants et de la famille, des tâches ménagères et des loisirs est devenue une véritable course contre la montre quotidienne. Travailler à temps plein est devenu la norme pour tous. Cette évolution risque toutefois d'affecter de plus en plus certaines activités de la vie quotidienne, telles que l'éducation des enfants, les soins aux parents âgés ou malades, l'exercice d'une activité bénévole ou la participation à une formation, risquent par conséquent d'être de plus en plus menacées. Or, une existence équilibrée exige de concilier apprentissage, travail rémunéré, soins, participation sociale et loisirs, et ce, tout au long de la vie. Il s'impose dès lors de revoir notre rythme de vie collectif en profondeur, et ce, en accordant la même importance aux différentes activités de la vie quotidienne. Les crédits-temps et les congés thématiques permettant d'effectuer certaines tâches d'assistance constituent des instruments importants à cet égard.

Le déséquilibre actuel entre le travail rémunéré et les tâches familiales s'explique tout d'abord par la transformation du modèle familial traditionnel, dans lequel le mari subvenait aux revenus du ménage en exerçant un travail rémunéré et l'épouse restait au foyer pour s'acquitter des tâches ménagères, en un modèle mixte dans lequel les deux partenaires prennent sur eux une quantité égale de travail rémunéré. On ne peut que se féliciter de cette répartition plus équitable du travail rémunéré entre mari et femme. Il faut toutefois que les deux partenaires disposent encore d'assez de temps pour accomplir ensemble les tâches ménagères. En effet, elles sont tout aussi importantes pour notre vie sociale.

Par analogie, ce déséquilibre s'explique aussi par le fait que le travail rémunéré occupe, à l'heure actuelle, une place à ce point prépondérante dans notre société qu'il empiète sur les autres aspects de la vie. Un nombre important de personnes sacrifient quasiment leur vie pour leur travail rémunéré. D'autres sont victimes d'exclusion sociale du fait qu'elles ne peuvent trouver un travail rémunéré ou qu'elles ne sont pas en mesure de suivre le rythme effréné du marché du travail. Selon une récente enquête européenne, soixante-dix pour cent des Belges désirent travailler moins. Un Belge sur quatre estime travailler trop. Près de la moitié des personnes interrogées n'ont pas suffisamment de temps à consacrer à leur famille, et dix pour cent d'entre elles voient très rarement leurs amis.

Beide oorzaken vragen om nieuwe en uitgebreide maatregelen, om voor iedereen een evenwichtige levensloopbaan mogelijk te maken. Zo'n loopbaan combineert leren, betaalde arbeid, zorg, maatschappelijke participatie en vrije tijd, gespreid over een mensenleven. Een pluri-actieve samenleving is zo ingericht, dat de verschillende taken van het leven ontspannen en evenwaardig hand in hand kunnen gaan. Een goed uitgebouwd stelsel van tijds- en zorgkredieten vormt een belangrijke sleutel om dat te bereiken.

Het tijdskrediet is een onvoorwaardelijk recht, te vergelijken met het recht op vakantiedagen, zoals we dat al vele decennia kennen. Een werkgever kan niet bepalen hoe of waar iemand zijn of haar vakantie doorbrengt, het tijdskrediet is ook niet gebonden aan de ene of de andere activiteit buiten de betaalde arbeid.

Zorgkredieten daarentegen zijn bedoeld om tijdsruimte te scheppen voor welbepaalde situaties in een mensenleven, zoals het krijgen en opvoeden van kinderen, en het ziek zijn of overlijden van naasten en familieleden. Het reële recht op tijd is hier afhankelijk van het feit of en hoe vaak de concrete situatie zich in een mensenleven voordoet.

Een wettelijk verankerd recht op tijds- en zorgkredieten geeft vrouwen én mannen een grotere autonomie ten opzichte van de werksfeer. De huidige organisatie van de arbeidsmarkt laat te weinig mogelijkheden open voor werknemers om - zij het tijdelijk - afstand te nemen van hun gekozen beroep. Dit heeft tot gevolg dat er weinig correctie- en heroriënteringsmogelijkheden zijn voor mensen gedurende hun loopbaan. Daardoor wordt die loopbaan al snel als beklemmend ervaren, en zien veel werknemers reikhalzend uit naar het moment waarop ze met (brug-)pensioen kunnen. Het tijdskrediet kan hier de nodige ruimte scheppen.

Veel vrouwen happen naar adem om elke dag een dubbele agenda van arbeid en zorg af te werken. Steeds meer mannen willen minder tijd aan hun job, en meer tijd aan zorg besteden. Zowel mannen als vrouwen lopen daarbij op tegen ingebakken waardepatronen: een vrouw die erg veel tijd besteedt aan haar job, wordt gezien als een slechte moeder, een man die meer tijd wil besteden aan zorg, wordt gezien als een slechte werknemer. De regeling voor loopbaanonderbreking, zoals die tot vorig jaar bestond, was vooral een

Ces deux causes de déséquilibre requièrent que l'on prenne des mesures nouvelles et de grande envergure afin de permettre à chacun de mener une vie équilibrée. Cela permettrait de combiner, tout au long d'une vie, l'apprentissage, le travail rémunéré, les soins, la participation à la vie sociale et les loisirs. Une société pluriactive doit être organisée de telle sorte que les différents pans de la vie sociale puissent s'imbriquer de façon harmonieuse. Un système bien élaboré de crédit-temps et de crédit-soins constitue un atout majeur pour atteindre cet objectif.

Le crédit-temps est un droit inconditionnel, comparable à celui aux jours de congé, dont nous bénéficions déjà depuis des dizaines d'années. L'employeur ne peut décider de l'endroit et de la manière dont l'employé désire passer ses vacances. De même, le crédit-temps n'est pas lié à une activité déterminée exercée en dehors du cadre du travail rémunéré.

Les crédits-soins visent par contre à libérer du temps, pour que les travailleurs puissent faire à face à des situations données se produisant au cours d'une vie, telles que la naissance et l'éducation d'enfants et la maladie ou le décès de proches et de parents. Le droit réel au temps est, en l'occurrence, fonction de la survenance et de la fréquence de la situation concrète au cours d'une vie.

L'inscription dans la loi d'un droit aux crédits-soins et aux crédits-temps conférerait aux hommes et aux femmes une plus grande autonomie par rapport à leur activité professionnelle. L'organisation actuelle du marché du travail donne aux travailleurs trop peu l'occasion de se distancier - fût-ce temporairement - de la profession qu'ils ont choisie, ce qui a pour conséquence qu'ils n'ont guère la possibilité de corriger leurs choix et d'opter pour d'autres orientations au cours de leur carrière. Celle-ci est de ce fait rapidement perçue comme un carcan et nombreux sont les travailleurs qui attendent avec impatience le moment où ils pourront prendre leur (pré)retraite. Le crédit-temps pourrait créer en l'occurrence la marge de manœuvre nécessaire.

De nombreuses femmes s'esquintent pour arriver à concilier chaque jour leur travail et les tâches familiales. Un nombre sans cesse croissant d'hommes souhaitent consacrer moins de temps à leur travail et davantage de temps aux tâches familiales. Tant les hommes que les femmes se heurtent à cet égard à des échelles de valeurs bien établies : une femme qui consacre énormément de temps à son travail est considérée comme une mauvaise mère et un homme qui souhaite consacrer davantage de temps aux tâches

vrouwenzaak: door de jaren heen waren slechts tussen de 12 en 16% van die loopbaanonderbrekers mannen. Een wettelijk verankerd recht op betaalde tijds- en zorgkredieten voor vrouwen én mannen kan helpen om deze ongelijkheid te doorbreken, en een evenwaardige tijdsverdeling over beide seksen tot stand te brengen.

Dit wetsvoorstel geeft recht op ouderschapsverlof voor alle kinderen van 0 tot 18 jaar. Momenteel hebben werknemers in de privé-sector het recht om drie maanden voltijds (of zes maanden halftijds) ouderschapsverlof op te nemen voor kinderen jonger dan 4 jaar. Het verzorgen en opvoeden van kinderen is van cruciaal belang voor onze samenleving. Kinderen en opgroeiende jongeren verdienen een goede begeleiding. De ouders hebben hierin een specifieke eigen taak, die niet overgedragen kan worden aan kinderopvang, school of jeugdbeweging. Veel ouders klagen nu over het feit dat ze, omwille van de grote druk van de arbeidsmarkt, niet voldoende tijd kunnen investeren in de verzorging en opvoeding van hun kinderen. Ouders verdienen de kans om hun kinderen wél die kwaliteitsvolle opvang te bieden.

Om voor het chronisch tijdsgebrek van ouders een oplossing te bieden, willen wij het ouderschapsverlof uitbreiden tot een individueel recht van één jaar (of 230 werkdagen) per kind voor elke ouder. Dit recht ontstaat bij de geboorte of de adoptie van een kind. De periode waarin het ouderschapsverlof kan worden opgenomen wordt uitgebreid tot aan de 18e verjaardag van het kind. Kinderen en jongeren verdienen immers ondersteuning tijdens hun héle jeugd, niet alleen als ze klein zijn.

Om een betere spreiding van het ouderschapsverlof mogelijk te maken, vervalt de bepaling dat het ouderschapsverlof in één ononderbroken periode moet worden opgenomen. Voortaan mag een ouder het verlof splitsen in meerdere, kortere onderbrekingen, de evenwel niet korter mogen zijn dan een maand. De aanvraagprocedure wordt hierop aangepast: het verlof moet schriftelijk aangevraagd worden binnen een termijn die gelijk is aan de duur van het aangevraagde verlof, met een maximum van drie maanden.

Uiteraard blijft de mogelijkheid bestaan om het ouderschapsverlof halftijds op te nemen. Bij een voltijdse betrekking betekent dit een recht op 24 maan-

familiales est considéré comme un mauvais travailleur. Le régime d'interruption de carrière, tel qu'il existait jusqu'à l'année dernière, était essentiellement utilisé par les femmes : 12 à 16% seulement des personnes ayant recouru à ce régime sont des hommes. L'inscription dans la loi d'un droit aux crédits-temps et aux crédits-soins rémunérés pour les hommes et les femmes permettrait d'éliminer cette inégalité et d'assurer une répartition équivalente du temps entre les deux sexes.

La présente proposition de loi confère le droit au congé parental pour tous les enfants âgés de 0 à 18 ans. À l'heure actuelle, les travailleurs du secteur privé ont le droit de prendre un congé parental de trois mois à temps plein (ou de six mois à mi-temps) pour les enfants de moins de quatre ans. Il est primordial pour notre société que les parents s'occupent des enfants et assurent leur éducation. Les enfants et les jeunes qui grandissent méritent d'être bien encadrés. Les parents ont en l'occurrence une mission spécifique, qui ne saurait être confiée à une structure d'accueil, à une école ou à un mouvement de jeunesse. De nombreux parents se plaignent qu'ils n'ont pas suffisamment de temps pour s'occuper de leurs enfants et pour assurer leur éducation, et ce, en raison de la pression importante qu'exerce sur eux le marché du travail. Les parents doivent avoir l'occasion d'offrir à leurs enfants un accueil de qualité.

Pour pallier le manque de temps auquel les parents sont invariablement confrontés, nous nous proposons d'élargir le congé parental pour en faire un droit individuel d'un an (soit 230 jours ouvrables) par enfant pour chaque parent. Ce droit est accordé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. La période au cours de laquelle le congé parental peut être pris est étendue jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant. Les enfants et les adolescents méritent en effet de bénéficier du soutien de leurs parents tout au long de leur jeunesse, et pas uniquement pendant la petite enfance.

Le congé parental ne devra plus couvrir une période ininterrompue, ce qui devrait permettre de mieux l'étaier. Désormais, les parents pourront dès lors scinder ce congé en plusieurs périodes plus courtes, celles-ci ne pouvant toutefois être inférieures à un mois. La procédure de demande est adaptée en conséquence : le congé doit faire l'objet d'une demande écrite dans un délai égal à la durée demandée, avec un maximum de trois mois.

Il est évidemment toujours possible de prendre ce congé à mi-temps. En cas d'occupation à temps plein, le parent a le droit d'interrompre son travail à mi-temps

den (460 dagen) halftijdse werkonderbreking. Deeltijdwerkers hebben steeds recht op een verlof dat percentueel evenredig is aan de in hun arbeidsovereenkomst bepaalde werktijd.

De vergoeding voor het ouderschapsverlof bedraagt momenteel EUR 526,13 bij volledige onderbreking; en EUR 263,04 bij halftijdse onderbreking. Het is zaak deze uitkeringen verder op te trekken. De uitkeringen zijn voortaan te berekenen als percentage van het laatstverdiende loon, begrensd door een maximum. De vergoeding moet immers hoog genoeg zijn om het voor de ouders ook daadwerkelijk aantrekkelijk te maken het verlof op te nemen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Dit artikel voegt de expliciete verwijzing naar het ouderschapsverlof toe aan de toepassingsbepalingen in de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het ouderschapsverlof wordt ten volle geïntegreerd in de herstelwet. Voor de invulling van het ouderschapsverlof wordt verwezen naar het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof.

Het artikel 100^{ter} schrijft het recht in op voltijds ouderschapsverlof middels een schorsing van de arbeidsovereenkomst. Het artikel 102^{ter} heeft betrekking op een halftijdse voortzetting van de arbeidsprestaties.

Art. 3

Dit artikel breidt de rechten op ouderschapsverlof, zoals omschreven in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof, uit tot een periode van 12 maanden of 230 werkdagen voltijdse onderbreking, ofwel 24 maanden of 460 dagen halftijdse onderbreking.

2° preciseert dat het recht op een jaar voltijds of twee jaar halftijds ouderschapsverlof ook geldt voor werknemers met een deeltijdse arbeidsbetrekking. Het aantal werkdagen of werkuren dat niet gepresteerd wordt, is voor deze werknemers echter afhankelijk van de aard van hun uurrooster en het aantal uren dat zij per week werken. Daarom wordt hier het «pro rata temporis»-beginsel toegepast.

pendant une période de 24 mois (soit pendant 460 jours). Les travailleurs à temps partiel ont toujours droit à un congé proportionnel au temps de travail prévu dans leur contrat de travail.

Les allocations octroyées durant le congé parental s'élèvent actuellement à 526,13 EUR en cas d'interruption complète et à 263,04 EUR en cas d'interruption à mi-temps. Il convient d'en augmenter le montant. Elles seront désormais égales à un pourcentage du dernier salaire perçu, avec un plafond. Elles doivent en effet être suffisamment élevées pour qu'il soit réellement intéressant pour les parents de prendre ce congé.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article insère explicitement le congé parental dans les dispositions d'application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le congé parental est pleinement intégré à la loi de redressement. Pour ce qui est de la notion de congé parental, il est renvoyé à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

L'article 100^{ter} instaure le droit au congé parental à temps plein par le biais d'une suspension du contrat de travail, tandis que l'article 102^{ter} concerne la poursuite des prestations de travail à mi-temps.

Art. 3

1° Cet article porte le droit au congé parental, tel qu'il est prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, à 12 mois ou 230 jours ouvrables d'interruption complète ou à 24 mois ou 460 jours ouvrables d'interruption à mi-temps.

2° Il est précisé que les travailleurs effectuant des prestations à temps partiel bénéficient également du droit à une année de congé parental à temps plein ou à deux années de congé parental à mi-temps. Dans le cas des travailleurs à temps partiel, le nombre de jours ouvrables ou d'heures de travail non prestés est toutefois fonction de leur horaire et du nombre d'heures qu'ils prestent pas semaine. C'est la raison pour laquelle on applique en l'occurrence le principe *pro rata temporis*.

3° De bepaling dat het ouderschapsverlof in één ononderbroken periode moet worden opgenomen, wordt gewijzigd. Het ouderschapsverlof mag voortaan opgenomen worden in meerdere, kortere onderbrekingen, die evenwel niet korter mogen zijn dan één maand.

Art. 4

Dit artikel breidt het ouderschapsverlof uit naar alle kinderen van de werknemer, natuurlijk of geadopteerd, die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt. De periode van ouderschapsverlof moet uiterlijk beëindigd zijn op de 18de verjaardag van het kind waarvoor het ouderschapsverlof werd aangevraagd.

Art. 5

Aangezien het ouderschapsverlof voortaan in onderbroken periodes opgenomen kan worden, past dit artikel de aanvraagprocedure hierop aan.

Art. 6

Dit artikel geeft de werknemers het recht op een ouderschapsuitkering tijdens de periode van het ouderschapsverlof. Deze ouderschapsuitkering is gelijk aan een percentage van het laatstverdiende loon, evenwel met een begrenzing tot een maximumbedrag. Het percentage, de berekeningswijze en het maximumbedrag worden vastgesteld bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Joos WAUTERS (AGALEV)
Paul TIMMERMANS (ECOLO)

3° La disposition selon laquelle le congé parental doit être pris durant une période ininterrompue est modifiée. Dorénavant, le congé parental pourra s'étaler sur plusieurs périodes d'interruption plus brèves, qui ne pourront toutefois jamais être inférieures à un mois.

Art. 4

Cet article vise à étendre le congé parental à tous les enfants du travailleur, qu'ils soient naturels ou adoptés, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans. La période de congé parental doit prendre fin au plus tard au 18^e anniversaire de l'enfant pour lequel le congé a été sollicité.

Art. 5

Étant donné que le congé parental pourra dorénavant être pris par périodes fractionnées, cet article adapte la procédure de demande en conséquence.

Art. 6

Cet article ouvre aux travailleurs le droit à une allocation de congé parental durant la période du congé parental. Cette allocation de congé parental est égale à un pourcentage de la dernière rémunération perçue, mais est plafonnée. Le pourcentage, le mode de calcul et le montant maximal sont fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

§ 1. In artikel 90, zesde lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen worden de woorden «artikel 100*bis*» en de woorden «artikel 102*bis*» vervangen door respectievelijk de woorden «de artikelen 100*bis* en 100*ter*» en de woorden «de artikelen 102*bis* en 102*ter*».

§ 2. In dezelfde wet wordt een artikel 100*ter* ingevoegd, luidend als volgt:

«Art. 100*ter*. — Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst om voor zijn kind te zorgen, volgens de regels bepaald in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.»

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

«Art. 102*ter*. — Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties om voor zijn kind te zorgen, volgens de regels bepaald in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.»

Art. 3

Artikel 2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan wordt vervangen als volgt:

«Art. 2. — § 1. Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer het recht om:

– hetzij gedurende een periode van twaalf maanden of 230 werkdagen de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen overeenkomstig artikel 100*ter* van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

§ 1^{er}. À l'article 90, alinéa 6, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, les mots « l'article 100*bis* » et les mots « l'article 102*bis* » sont remplacés respectivement par les mots « les articles 100*bis* et 100*ter* » et les mots « les articles 102*bis* et 102*ter* ».

§ 2. Un article 100*ter*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 100*ter*. — Le travailleur a le droit de suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail afin de prendre soin de son enfant, conformément aux modalités prévues dans l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle. »

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

« Art. 102*ter*. — Le travailleur a le droit de réduire ses prestations de travail afin de prendre soin de son enfant, conformément aux modalités prévues dans l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle. »

Art. 3

L'article 2 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 2. — § 1^{er}. Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit :

– ou bien de suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pendant une période de 12 mois ou 230 jours ouvrables comme prévu à l'article 100*ter* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

– hetzij gedurende een periode van 24 maanden of 460 werkdagen zijn arbeidsprestaties halftijds verder te zetten overeenkomstig artikel 102^{ter} van voornoemde wet. Dit recht geldt niet voor een werknemer tewerkgesteld in een kleine of middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorafgaande burgerlijk jaar. Deze werknemers kunnen slechts gebruik maken van de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties gedurende een periode van zes maanden halftijds verder te zetten mits voorafgaandelijk akkoord van hun werkgever.

§ 2. Een werknemer die een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft, kan overeenkomstig §1 zijn arbeidsovereenkomst hetzij voor 12 maanden volledig schorsen, hetzij gedurende 24 maanden halftijds verder zetten. De niet-gepresteerde werktijd wordt evenwel berekend naar rato van de deeltijdse arbeidsovereenkomst.

§ 3. Het recht op schorsing of halftijdse voortzetting als bedoeld in § 1 kan ofwel opgenomen worden in één aaneengesloten periode, ofwel in meerdere afzonderlijke periodes van telkens minstens één maand.».

Art. 4

Artikel 3 van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen als volgt:

«Art. 3. — § 1. De werknemer heeft recht op het in artikel 2 bedoelde ouderschapsverlof:

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind 18 jaar wordt;
- naar aanleiding van de adoptie van een kind tot het kind 18 jaar wordt.

§ 2. De periode van het ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de 18de verjaardag van het betreffende kind.».

Art. 5

Artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen als volgt:

«Art. 6. — De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen:

– ou bien de poursuivre à mi-temps ses prestations de travail pendant une période de 24 mois ou 460 jours ouvrables comme prévu à l'article 102^{ter} de la loi précitée. Ce droit ne s'applique pas aux travailleurs occupés dans une petite ou moyenne entreprise qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs. Ces travailleurs ne peuvent bénéficier de la possibilité de poursuivre leurs prestations de travail à mi-temps pendant une période de 6 mois que moyennant l'accord préalable de leur employeur.

§ 2. Un travailleur occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel peut, conformément au § 1^{er}, ou bien suspendre complètement son contrat de travail pendant 6 mois, ou bien poursuivre ses prestations à mi-temps pendant 24 mois. Le temps de travail non presté est toutefois calculé proportionnellement au temps de travail prévu par le contrat de travail à temps partiel.

§ 3. Le droit à la suspension ou à la poursuite à mi-temps telle que visée au § 1^{er}, peut être exercé soit pendant une seule période ininterrompue, soit pendant plusieurs périodes distinctes, d'au moins un mois chacune.».

Art. 4

L'article 3 du même arrêté royal est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 3. — § 1^{er}. Le travailleur a droit au congé parental visé à l'article 2 :

- en raison de la naissance d'un enfant, jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire ;
- en raison de l'adoption d'un enfant, jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire.

§ 2. Le congé parental prend fin au plus tard au dix-huitième anniversaire de l'enfant concerné. ».

Art. 5

L'article 6 du même arrêté royal est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 6. — Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° de werknemer brengt zijn werkgever voorafgaandelijk schriftelijk op de hoogte van zijn aanvraag. De termijn van aanvraag is gelijk aan de duur van de schorsing of de vermindering van prestaties, met een maximum van drie maanden. Die termijn kan in overleg tussen werkgever en werknemer ingekort worden;

2° indien geen eerdere aanvraag voor ouderschapsverlof voor het betreffende kind bij de werkgever werd ingediend voegt de werknemer een afschrift van de geboorteakte respectievelijk adoptieakte toe aan zijn aanvraag;

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

4° 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.».

Art. 6

In hetzelfde koninklijk besluit wordt een artikel 10*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

«Art.10*bis*. — De werknemer die met toepassing van artikel 2 zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, die ouderschapsuitkering genoemd wordt. De ouderschapsuitkering bestaat uit een basisbedrag dat een percentage is van het laatstverdiende loon, begrensd tot een maximumbedrag.

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

22 februari 2002

Joos WAUTERS (AGALEV)
Paul TIMMERMANS (ECOLO)

1° le travailleur informe, préalablement et par écrit, son employeur de sa demande. Le délai d'introduction de la demande est égal à la durée de la suspension ou de la réduction des prestations, sans qu'il puisse excéder trois mois. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ;

2° si aucune demande de congé parental n'a été introduite précédemment auprès de l'employeur pour l'enfant en question, le travailleur joint à sa demande une copie de l'acte de naissance ou d'adoption ;

3° l'écrit visé au 1° mentionne la date de prise de cours et de fin du congé parental ;

4° 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.».

Art. 6

Un article 10*bis*, libellé comme suit, est inséré dans le même arrêté royal :

« Art. 10*bis*. — Le travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail ou réduit ses prestations en application de l'article 2 a droit à une allocation d'interruption, dénommée allocation de congé parental. L'allocation de congé parental est constituée d'un montant de base représentant un pourcentage de la dernière rémunération perçue, plafonnée.

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 de celle-ci. ».

22 février 2002