

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 octobre 2003

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail et la loi du 1^{er} avril 1936
sur les contrats d'engagement pour le
service des bâtiments de navigation
intérieure, en ce qui concerne
le congé d'adoption**

(déposée par M. André Frédéric)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	7
4. Annexe	10

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 oktober 2003

WETSVOORSTEL

**tot wijziging, wat het adoptieverlof betreft,
van de wet van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten en de wet van
1 april 1936 op de arbeidsovereenkomsten
voor de dienst op binnenschepen**

(ingediend door de heer André Frédéric)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	7
4. Bijlage	10

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>
<i>DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>	<i>DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA : Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>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)</i>	<i>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)</i>
<i>CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>	<i>CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>
<i>CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>	<i>CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>
<i>PLEN : Séance plénière (couverture blanche)</i>	<i>PLEN : Plenum (witte kaft)</i>
<i>COM : Réunion de commission (couverture beige)</i>	<i>COM : Commissievergadering (beige kaft)</i>

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

RÉSUMÉ

La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie a porté de 3 à 10 jours le congé de circonstance accordé notamment aux travailleurs masculins à l'occasion de la naissance de leur enfant. Le législateur avait notamment voulu répondre à une importante demande de plus d'égalité des sexes quant au partage des responsabilités parentales.

L'auteur estime cependant que cette mesure reste en grande partie symbolique car si elle permet au père d'aider la mère, elle ne lui permet cependant pas de vraiment prendre ses responsabilités vis-à-vis de l'enfant. Il propose donc de porter ce congé à 30 jours.

Afin d'éviter une discrimination de traitement, le même congé est accordé en cas d'adoption ou de placement d'un enfant dans une famille d'accueil par une autorité publique.

SAMENVATTING

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven heeft het omstandigheidsverlof dat inzonderheid mannelijke werknemers bij de geboorte van hun kind toegekend krijgen, van 3 op 10 dagen gebracht. Op die manier wenste de wetgever meer bepaald in te spelen op de toenemende vraag naar meer gendergelijkheid op het vlak van het gezamenlijk opnemen van de verantwoordelijkheid als ouder.

De indiener is evenwel van mening dat deze maatregel een overwegend symbolisch gehalte blijft hebben: hij biedt de vader immers wel de mogelijkheid de moeder bij te staan, maar stelt hem niet in staat om daadwerkelijk invulling te geven aan zijn verantwoordelijkheden ten opzichte van het kind. Daarom stelt hij voor voormeld verlof op 30 dagen te brengen.

Om enige discriminatoire behandeling terzake te voorkomen, wordt hetzelfde verlof toegekend bij adoptie of bij plaatsing, door een overheidsinstantie, van een kind in een opvanggezin.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La réglementation actuelle en matière de congé de paternité trouve sa base légale dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie a porté de 3 à 10 jours le congé de circonstance accordé aux travailleurs masculins à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à leur égard et aux travailleurs (des deux sexes) à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption.

Ce faisant, le législateur avait notamment voulu répondre à une importante demande de plus d'égalité des sexes quant au partage des responsabilités parentales. D'autre part, l'évolution sociale montre aussi que de plus en plus de pères souhaitent davantage assumer les responsabilités qui sont les leurs dans l'épanouissement de leurs enfants.

Reconnaître au père toute l'importance qu'il a réellement dans l'éducation de ses enfants est donc bien un enjeu de santé publique (mieux-naître, mieux-être, mieux-vivre) tout autant qu'une question d'égalité des sexes.

L'objectif d'agir en faveur de l'égalité des sexes ne signifie évidemment pas qu'un congé de longueur égale devrait être accordé au père et à la mère. Le repos pré- et post-natal a en effet des raisons biologiques tout autant qu'éducatives. Nous pensons toutefois que le congé de dix jours reste fort symbolique. Il ne s'agit pas, comme c'est trop souvent le cas actuellement d'accorder quelques jours au père pour aider la mère, mais bien de faire en sorte que le père prenne à part égale les responsabilités au quotidien et qu'il se sente réellement investi au même titre que la mère. C'est de cette manière que le partage des tâches et du sentiment de responsabilité à l'égard de l'enfant pourra s'instaurer pour l'avenir, quand les deux parents auront repris le travail pour laisser au père le temps de s'adapter à sa nouvelle situation, de participer aux obligations liées à la naissance (démarches administratives, etc.), de faire connaissance avec son nouvel enfant et de

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten geldt als rechtsgrond voor de vigerende regelgeving inzake het vaderschapsverlof.

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven heeft het aantal dagen dat mannelijke werknemers als adoptieverlof krijgen bij de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs hun zijde vaststaat en dat aan (zowel mannelijke als vrouwelijke) werknemers wordt verleend in het raam van de opvang van een kind in hun gezin in het raam van een adoptie, van drie op 10 dagen gebracht.

Op die wijze wilde de wetgever indertijd inspelen op een toenemende vraag naar meer gendergelijkheid op het vlak van het gezamenlijk opnemen van de verantwoordelijkheden als ouder. De sociale evolutie toont voorts aan dat almaar meer vaders de op hen rustende verantwoordelijkheden wensen op te nemen om hun kinderen alle kansen tot ontplooiing te bieden.

De vader ten volle erkennen in de belangrijke rol die voor hem is weggelegd bij de opvoeding van de kinderen is dus niet alleen een zaak die de volksgezondheid aanbelangt (een en ander bevordert een betere omkadering van de geboorte, het welzijn en de levenskwaliteit), maar die tevens raakpunten heeft met de gendergelijkheid.

Het streven naar die gendergelijkheid kan uiteraard niet betekenen dat zowel de vader als de moeder een even lang ouderschapsverlof moeten krijgen. Voor de moederschapsrust vóór en na de geboorte zijn niet alleen opvoedkundige maar ook een aantal biologische rechtvaardigingsgronden aan te voeren. Naar onze mening blijft het verlof van tien dagen evenwel vooral een symboolwaarde hebben. Daarbij ligt het niet in de bedoeling – zoals thans al te vaak het geval is – de vader enkele dagen toe te kennen om de moeder te helpen. Men wil er integendeel toe komen dat de vader zich, op het vlak van de dagdagelijkse zorg, even verantwoordelijk opstelt als de moeder en dat hij zich bij de invulling van zijn taak ook even intens betrokken voelt als zij. Als men op die wijze te werk gaat, kan het gezamenlijk opnemen van de taken en het gedeelde verantwoordelijkheidsgevoel ten opzichte van het kind stilaan groeien naar een toekomstige invulling ervan,

s'occuper de lui, nous proposons un congé de trente jours ouvrables (soit six semaines).

Afin d'éviter une discrimination de traitement, le même congé doit être accordé en ce qui concerne l'adoption. Toutefois, nous sommes d'avis que le congé doit aussi être étendu aux enfants qui sont accueillis dans une famille dans le cadre d'un placement judiciaire.

Cette hypothèse n'est actuellement pas prévue à l'article 30, § 3, de la loi. La proposition d'instaurer, à côté du congé d'adoption, un congé pour accueillir un enfant placé est dictée par l'importance d'une bonne intégration dans le milieu d'accueil. Il importe que le placement puisse être couronné de succès, surtout lorsque celui-ci est à long terme. Comme pour le congé d'adoption, ce congé n'est pas transférable étant entendu que si l'enfant est confié à un seul des deux travailleurs composant le ménage, seul ce dernier dispose de ce congé.

La loi actuelle permet au travailleur d'échelonner librement les jours qu'il prend comme congé de paternité ou d'adoption pour autant que ces jours soient pris dans une période de trente jours à dater de l'accouchement ou, s'il s'agit d'une adoption, du jour qui suit l'inscription de l'enfant au registre communal. Nous pensons qu'une certaine continuité est nécessaire, voire indispensable, pour servir les objectifs exposés ci-dessus. Aussi proposons-nous que les deux premières semaines ne soient pas morcelables et, en outre, qu'elles aient un caractère obligatoire. Accueillir un enfant dans de bonnes conditions de disponibilité fait partie de la responsabilité parentale et il appartient à la société de mettre en place un cadre permettant l'exercice réel de cette responsabilité. Rendu obligatoire pour une partie, le congé sera davantage à l'abri des pressions du milieu professionnel et deviendra une habitude ancrée, dont l'utilité sera reconnue par tous.

Tant la justice sociale que la reconnaissance par la société de l'importance du rôle de père exigent que le congé de paternité soit décemment payé. La solution qui semble la plus cohérente est d'inscrire le financement dans la sécurité sociale au même titre que le congé de maternité. Encore que la solidarité du coût ne se justifie pas uniquement par le fait que c'est

wanneer beide ouders opnieuw aan het werk zijn. Zo kan de vader intussen de tijd nemen om zich aan zijn nieuwe situatie aan te passen, de met de geboorte gepaard gaande plichtplegingen (administratieve vormvereisten) vervullen en wat aandacht aan zichzelf besteden. Daartoe stellen wij een rustperiode van dertig werkdagen (zes weken) voor.

Ter voorkoming van enige discriminatoire behandeling, moet diezelfde verlofregeling worden toegekend bij adopties. Volgens ons moet het verlof evenwel ook worden uitgebreid tot de kinderen die in het raam van een rechterlijke plaatsing in een gezin worden opgenomen.

Momenteel voorziet artikel 30, § 3, van de wet niet in die mogelijkheid. Het voorstel om naast het adoptieverlof, een verlof in te stellen om een geplaatst kind op te vangen, wordt ingegeven door het belang van een goede integratie in het opvanggezin. Het is zaak dat een plaatsing, zeker als ze langdurig is, succesvol verloopt. Net als voor het adoptieverlof, geldt hier dat dit verlof niet overdraagbaar is: wordt het kind immers toevertrouwd aan een van beide werknemers die het gezin vormen, dan kan alleen laatstgenoemde over dat verlof beschikken.

De vigerende wet bepaalt dat de werknemer de dagen die hij als vaderschapsverlof opneemt, in alle vrijheid kan spreiden, op voorwaarde dat hij die dagen opneemt in een periode van dertig dagen na de bevaling of (bij een adoptie) na de inschrijving van het kind in het gemeenteregister. Ons inziens is terzake enige continuïteit vereist of zelfs onontbeerlijk om op voormelde doelen in te spelen. Wij stellen dan ook voor dat de eerste twee weken niet kunnen worden opgesplitst en verplicht ononderbroken moeten worden opgenomen. Een kind opvangen in omstandigheden waarbij de ouders zich optimaal beschikbaar stellen, behoort tot de ouderlijke verantwoordelijkheid. Aan de samenleving komt het toe te voorzien in een raamkader waarin die verantwoordelijkheid daadwerkelijk kan worden opgenomen. Aangezien voormelde verlofregeling deels verplicht is, is de kans zeer gering dat ze onder druk van de beroepswereld zal komen te staan: de regeling zal een ingeburgerde gewoonte worden, waarvan eenieder het nut zal erkennen.

Niet alleen gelet op het feit dat de samenleving de belangrijke rol erkent die voor de vader is weggelegd, maar tevens uit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid is de eis gewettigd dat het vaderschapsverlof behoorlijk financieel wordt vergoed. De financiering van deze regeling (net als die van het moederschapsverlof) door de sociale zekerheid, lijkt in dat opzicht de meest

la communauté toute entière qui bénéficie de l'introduction du congé de paternité. Elle se justifie aussi par les discriminations sur le marché du travail qu'un tel congé pourrait engendrer. or, on ne voit pas très bien quelles seraient ces discriminations par rapport à d'autres groupes de travailleurs.

Vu les difficultés de l'assurance soins de santé et indemnités, nous proposons une solution pragmatique. le congé obligatoire est financé pour moitié par l'employeur et pour l'autre moitié par l'assurance soins de santé et indemnités. Les quatre semaines facultatives sont également à charge de l'assurance soins de santé et indemnités.

André FRÉDÉRIC (PS)

coherente oplossing. Waarbij voorts zij aangestipt dat het solidair bijdragen tot de kosten niet alleen wordt gerechtvaardigd door het feit dat de hele samenleving baat heeft bij de invoering van het vaderschapsverlof. Die solidariteit wordt tevens gerechtvaardigd door de discriminaties op de arbeidsmarkt waartoe een soortgelijk verlof aanleiding zou kunnen geven. Men ziet evenwel niet goed in hoe die discriminaties ten nadele van andere groepen van werknemers zouden kunnen spelen.

Gelet op de moeilijkheden op het vlak van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, stellen we daarvoor een pragmatische oplossing voor: laat het verplichte verlof voor de helft financieren door de werkgever en voor de andere helft door de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Ook de vier facultatieve weken vallen ten laste van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

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 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par les lois des 18 juillet 1985, 10 août 2001 et 2 août 2002, les §§ 2 et 3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« § 2. Le travailleur masculin doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours à dater du jour de l'accouchement.

A l'issue du congé visé à l'alinéa 1^{er} et jusqu'au premier anniversaire de la naissance de l'enfant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours. Le travailleur peut prendre ce congé en une ou deux périodes.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4.

§ 3. Le travailleur doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption ou dans le cadre d'un placement lorsque cet enfant lui est confié en application d'une décision judiciaire ou d'une mesure de placement par l'intermédiaire d'une autorité publique. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur comme faisant partie de son ménage.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wetten van 18 juli 1985, 10 augustus 2001 en 2 augustus 2002, worden de §§ 2 en 3 vervangen door de volgende bepalingen:

«§ 2. De mannelijke werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Hij moet die verlofdagen aaneensluitend nemen binnen dertig dagen te rekenen van de dag van de bevalling.

Na het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer tot de eerste verjaardag van de geboorte van het kind het recht om twintig dagen van zijn werk afwezig te zijn. De werknemer mag dat verlof aaneensluitend of in twee keer nemen.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het recht waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet de werknemer een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§ 3. De werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie of in het kader van een plaatsing als het kind hem wordt toevertrouwd met toepassing van een rechterlijke beslissing of van een plaatsingsmaatregel door bemiddeling van een overheid. Die verlofdagen moeten aaneensluitend worden genomen binnen dertig dagen nadat het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours dans le délai d'un an prenant cours à l'issue du congé visé à l'alinéa 1^{er}.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4. ».

Art. 3

A l'article 25^{quinquies} de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962, modifié par l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971 et modifié par les lois des 10 août 2001 et 2 août 2002, les §§ 2 et 3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« § 2. Le travailleur masculin doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours à dater du jour de l'accouchement.

A l'issue du congé visé à l'alinéa 1^{er} et jusqu'au premier anniversaire de la naissance de l'enfant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours. Le travailleur peut prendre ce congé en une ou deux périodes.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4.

Gedurende een jaar volgend op het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer het recht om twintig dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het verlof waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet hij een uitkering die hem wordt uitbetaald in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.».

Art. 3

In artikel 25^{quinquies} van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 maart 1971 en gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001 en 2 augustus 2002, worden de §§ 2 en 3 vervangen door de volgende bepalingen:

«§ 2. De mannelijke werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Hij moet die verlofdagen aaneensluitend nemen binnen dertig dagen te rekenen van de dag van de bevalling.

Na het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer tot de eerste verjaardag van de geboorte van het kind het recht om twintig dagen van zijn werk afwezig te zijn. De werknemer mag dat verlof aaneensluitend of in twee keer nemen.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het verlof waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet de werknemer een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§ 3. Le travailleur doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption ou dans le cadre d'un placement lorsque cet enfant lui est confié en application d'une décision judiciaire ou d'une mesure de placement par l'intermédiaire d'une autorité publique. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur comme faisant partie de son ménage.

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours dans le délai d'un an prenant cours à l'issue du congé visé à l'alinéa 1^{er}.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4. ».

Art. 4

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

23 juillet 2003

André FRÉDÉRIC (PS)

§ 3. De werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie of in het kader van een plaatsing als het kind hem wordt toevertrouwd met toepassing van een rechterlijke beslissing of van een plaatsingsmaatregel door bemiddeling van een overheid. Die verlofdagen moeten aaneensluitend worden genomen binnen dertig dagen nadat het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende een jaar volgend op het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer het recht om twintig dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het verlof waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet hij een uitkering die hem wordt uitbetaald in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.».

Art. 4

Deze wet treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

23 juli 2003

TEXTES DE BASE

1. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

TEXTES DE BASE ADAPTÉS À LA PROPOSITION

1. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur masculin doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours à dater du jour de l'accouchement.

A l'issue du congé visé à l'alinéa 1er et jusqu'au premier anniversaire de la naissance de l'enfant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours. Le travailleur peut prendre ce congé en une ou deux périodes.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

BASISTEKSTEN

1. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**Art. 30**

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

BASISTEKSTEN AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

1. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**Art. 30**

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De mannelijke werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Hij moet die verlofdagen aaneensluitend nemen binnen dertig dagen te rekenen van de dag van de bevalling.

Na het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer tot de eerste verjaardag van de geboorte van het kind het recht om twintig dagen van zijn werk afwezig te zijn. De werknemer mag dat verlof aaneensluitend of in twee keer nemen.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het recht waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet de werknemer een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4.

§ 3. Le travailleur doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption ou dans le cadre d'un placement lorsque cet enfant lui est confié en application d'une décision judiciaire ou d'une mesure de placement par l'intermédiaire d'une autorité publique. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur comme faisant partie de son ménage.

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours dans le délai d'un an prenant cours à l'issue du congé visé à l'alinéa 1^{er}.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4. ¹

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

¹ Art. 2 : remplacement.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§ 3. De werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie of in het kader van een plaatsing als het kind hem wordt toevertrouwd met toepassing van een rechterlijke beslissing of van een plaatsingsmaatregel door bemiddeling van een overheid. Die verlofdagen moeten aaneensluitend worden genomen binnen dertig dagen nadat het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende een jaar volgend op het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer het recht om twintig dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het verlof waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet hij een uitkering die hem wordt uitbetaald in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.¹

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

¹ Art. 2 : vervanging.

**2. Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats
d'engagement pour les services des bâtiments
de navigation intérieure**

Art. 25quinquies

§ 1^{er}. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

**2. Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats
d'engagement pour les services des bâtiments
de navigation intérieure**

Art. 25quinquies

§ 1^{er}. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur masculin doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours à dater du jour de l'accouchement.

A l'issue du congé visé à l'alinéa 1er et jusqu'au premier anniversaire de la naissance de l'enfant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours. Le travailleur peut prendre ce congé en une ou deux périodes.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

2. Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25quinquies

§ 1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

2. Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25quinquies

§ 1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De mannelijke werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Hij moet die verlofdagen aaneensluitend nemen binnen dertig dagen te rekenen van de dag van de bevalling.

Na het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer tot de eerste verjaardag van de geboorte van het kind het recht om twintig dagen van zijn werk afwezig te zijn. De werknemer mag dat verlof aaneensluitend of in twee keer nemen.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het verlof waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet de werknemer een uitkering die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4.

§ 3. Le travailleur doit prendre un congé de dix jours à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption ou dans le cadre d'un placement lorsque cet enfant lui est confié en application d'une décision judiciaire ou d'une mesure de placement par l'intermédiaire d'une autorité publique. Ce congé doit être pris en une seule période au cours des trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur comme faisant partie de son ménage.

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant vingt jours dans le délai d'un an prenant cours à l'issue du congé visé à l'alinéa 1^{er}.

Pendant les cinq premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les cinq jours suivants et pendant les jours au cours desquels le travailleur a exercé son droit défini à l'alinéa 2, le travailleur bénéficie d'une indemnité qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les taux de l'indemnité visée à l'alinéa 4. ²

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine.

² Art. 3 : remplacement.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere modaliteiten vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§ 3. De werknemer moet tien dagen verlof nemen ter gelegenheid van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie of in het kader van een plaatsing als het kind hem wordt toevertrouwd met toepassing van een rechterlijke beslissing of van een plaatsingsmaatregel door bemiddeling van een overheid. Die verlofdagen moeten aaneensluitend worden genomen binnen dertig dagen nadat het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende een jaar volgend op het in het eerste lid bedoelde verlof heeft de werknemer het recht om twintig dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste vijf dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de vijf volgende dagen en gedurende de dagen waarop de werknemer gebruik maakt van het verlof waarop hij volgens het tweede lid recht heeft, geniet hij een uitkering die hem wordt uitbetaald in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning bepaalt de hoegrootheid van de in het vierde lid bedoelde uitkering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.²

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere modaliteiten vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

² Art. 3 : vervanging.