

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

25 september 2014

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de herstellwet houdende
sociale bepalingen van 22 januari 1985
wat de uitbreiding van het recht
op ouderschapsverlof betreft**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri,
de heer Stefaan Vercamer en
mevrouw Sonja Becq)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

25 septembre 2014

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi de redressement
du 22 janvier 1985 contenant des dispositions
sociales en ce qui concerne l'extension
du droit au congé parental**

(déposée par Mme Nahima Lanjri,
M. Stefaan Vercamer et
Mme Sonja Becq)

SAMENVATTING

De indieners wensen het ouderschapsverlof te verlengen om de combinatie tussen werk en gezin te verbeteren en om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren.

RÉSUMÉ

Les auteurs souhaitent allonger le congé parental pour permettre de mieux combiner travail et vie de famille et améliorer la participation des femmes à la vie active.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publicaties@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 53 0531/001.

Een eerste motivatie voor de verlenging van het ouderschapsverlof is de verbetering van de combinatie van arbeid en gezin. Betaald werken is goed omdat het de sociale inclusie bevordert, de deelname aan de maatschappij verbetert, een hoge mate van persoonlijke voldoening kan teweegbrengen en bovendien de individuele en maatschappelijke financiële positie verbetert. Maar er is meer in het leven dan werken. Zorg voor elkaar, gemeenschapszin, opvoeding, solidariteit, zijn waarden die maatschappelijk belangrijk zijn en nergens zoveel aan bod (kunnen) komen als in het gezin. Andere levenstaken dan werken zijn de zorg voor ouderen en zieke familieleden of vrienden, vrijwilligerswerk, opleiding en vorming, de opvoeding van kinderen en niet te vergeten: rust.

Één van de instrumenten daartoe is het ouderschapsverlof. Daarom stellen wij voor om de duur van het ouderschapsverlof van vier maanden per ouder te verlengen tot vijf maanden, die vrij kunnen worden opgenomen door de vader of de moeder. Indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen, heeft het gezin bovendien recht op een maand extra ouderschapsverlof, dat ook weer vrij kan worden opgenomen door vader of moeder. Bijgevolg kunnen beide ouders samen gebruik maken van twaalf maanden ouderschapsverlof, op voorwaarde echter dat elke ouder gebruik maakt van zijn onoverdraagbaar recht op drie maanden ouderschapsverlof. Deze maatregel moet gezien worden als een uitdrukkelijke stimulans voor mannen om hun ouderschapsverlof ook op te nemen.

Een tweede belangrijke motivatie om het ouderschapsverlof te verlengen is de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In de overgrote meerderheid van de gezinnen kiezen beide partners voor een betaalde baan. Deze evolutie heeft in eerste instantie te maken met de hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. De werkzaamheidsgraad van vrouwen lag in 2008 op 56,2 % (68,6 % bij mannen)¹. Vrouwen werken overigens vaker deeltijds dan mannen: in 2007 werkte

¹ Cijfers van het Departement Werk en Sociale Economie i.s.m. Steunpunt WSE, *Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) naar leeftijd en geslacht (1996-2008)*.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 53 0531/001.

L'allongement du congé parental procède tout d'abord de la volonté de permettre au travailleur de mieux combiner travail et vie de famille. L'exercice d'une activité rémunérée est un point positif dès lors qu'il favorise l'inclusion sociale, qu'il améliore la participation à la vie sociale, qu'il peut procurer une grande satisfaction personnelle et qu'il améliore, en outre, la position financière des individus et de la société. Toutefois, la vie ne se résume pas au travail. Le souci d'autrui, le sens de la collectivité, l'éducation et la solidarité sont des valeurs sociales importantes et la famille est le lieu par excellence où elles peuvent s'épanouir. Il y a d'autres activités de la vie quotidienne que le travail, qu'il s'agisse de prendre soin de personnes âgées et de personnes malades au sein de la famille ou du cercle d'amis, d'effectuer un travail bénévole, de parfaire son éducation et sa formation, de s'occuper de l'éducation des enfants, sans oublier une activité importante: le repos.

L'un des instruments pour y parvenir est le congé parental. C'est pourquoi nous proposons de faire passer la durée du congé parental de quatre à cinq mois par parent à prendre librement par le père ou la mère. Si les deux parents prennent au moins trois mois de congé parental, le ménage a en outre droit à un mois de congé supplémentaire, également à prendre librement par le père ou la mère. Par conséquent, les deux parents peuvent prendre ensemble douze mois de congé parental, à la condition cependant que chacun d'eux fasse usage de son droit incessible à trois mois de congé parental. Cette mesure doit être considérée comme un stimulant à l'adresse expresse des hommes. Nous voulons les inciter à également prendre leur congé parental.

La participation accrue des femmes à la vie active est une deuxième motivation importante pour prolonger le congé parental. Dans la toute grande majorité des ménages, les deux partenaires optent pour un travail rémunéré. Cette évolution s'explique surtout par une participation accrue des femmes au monde du travail. Le taux d'emploi des femmes était de 56,2 % en 2008 (68,6 % pour les hommes)¹. Les femmes travaillent par ailleurs plus souvent à temps partiel que les hommes:

¹ Chiffres du département de l'Emploi et de l'Économie sociale en collaboration avec le Steunpunt WSE, *Werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) naar leeftijd en geslacht (1996-2008)*.

42,6 % van de vrouwelijke loontrekkenden deeltijds, tegenover slechts 7,8 % van de mannelijke². Cijfers van Eurostat tonen aan dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen in België sinds het begin van de jaren 90 sterk is toegenomen (van 44,3 % in 1993 tot 56,2 % in 2008). In de Scandinavische landen ligt de algemene werkzaamheidsgraad, maar in het bijzonder die van vrouwen, nog veel hoger dan in ons land: in Zweden bijvoorbeeld, is nog 69 % van de vrouwen tussen 55 en 65 jaar aan het werk³. Op de top van Lissabon is afgesproken om de werkzaamheidsgraad van vrouwen tegen 2010 op te trekken tot 60 %. In het licht van die doelstelling is het zinvol om na te gaan welke factoren maken dat de Scandinavische landen vandaag reeds die doelstelling halen en waarom België achterblijft. Volgens een studie van het Centrum voor Sociaal Beleid is het sociaal beleid vooral van belang voor de arbeidsparticipatie van laaggeschoolde vrouwen⁴. Wanneer deze vrouwen, die al een lage arbeidsparticipatie doen noteren, ook nog kinderen krijgen, nemen ze nog minder deel aan de arbeidsmarkt. We citeren letterlijk uit deze studie:

“Een beleid gericht op ondersteuning van zorgarbeid, hetzij op basis van diensten, hetzij op basis van financiële ondersteuning door regeling van loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof,..., levert veel hogere participatiegraden op bij laaggeschoolde vrouwen met kinderen. Voor de Belgische situatie in het bijzonder stellen we vast dat de participatiegraad van hooggeschoolde vrouwen hoog is, maar dat deze van laaggeschoolde vrouwen zeer laag is. Het internationaal vergelijkend onderzoek toont aan dat een beleid gericht op de ondersteuning van zorgarbeid deze participatiegraad kan verbeteren.”

Een tweede motivatie voor het verlengen van het ouderschapsverlof is dus de doelstelling om de arbeidsparticipatie van (vooral laaggeschoolde) vrouwen te verhogen. Op die manier kan bovendien de betaalbaarheid van de sociale zekerheid blijvend worden verzekerd.

Een laatste motivatie bestaat erin dat op Europees niveau de minimumsokkel voor de duur van het ouderschapsverlof recent werd herzien. Elke lidstaat dient voortaan te voorzien in minimum vier maanden voltijds

² Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, e.a., *De loonkloof tussen mannen en vrouwen in België. Rapport 2010*, p. 33.

³ Informatie opgedaan tijdens studiereis naar Zweden van de Senaatscommissie Sociale Aangelegenheden over hun aanpak van de vergrijzing en de pensioenproblematiek, tussen 22 en 25 maart 2010.

⁴ Cantillon, Ghysels, Thirion, Mussche, Van Dam, 2000. *Emancipatie in twee snelheden: over hoog- en laaggeschoolde vrouwen in 13 OESO-landen*.

en 2007, 42,6 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel contre 7,8 % des hommes². Les chiffres d’Eurostat montrent que le taux d’emploi des femmes s’est fortement accru en Belgique depuis le début des années 90 (de 44,3 % en 1993 à 51 % en 2001). Dans les pays scandinaves, le taux d’emploi global, et en particulier celui des femmes, est encore bien plus élevé que dans notre pays: en Suède, par exemple, 69 % des femmes entre 55 et 65 ans sont toujours au travail³. Les participants au Sommet de Lisbonne ont convenu de porter le taux d’emploi des femmes à 60 % d’ici 2010. Pour atteindre cet objectif il est donc utile d’analyser les facteurs permettant aux pays scandinaves de réaliser cet objectif dès aujourd’hui, ainsi que les causes du retard accusé par la Belgique. D’après une étude du *Centrum voor Sociaal Beleid*, la politique sociale est surtout importante pour la participation au travail des femmes peu qualifiées⁴. Lorsque ces femmes, qui présentent déjà un faible taux de participation au travail, mettent des enfants au monde, elles participent encore moins au marché du travail. Nous citons littéralement un extrait de cette étude:

“Une politique axée sur le soutien du travail familial, que ce soit sur la base de services ou sur la base d’un soutien financier par le biais du régime d’interruption de carrière, du congé parental,..., engendre des taux de participation beaucoup plus élevés chez les femmes peu qualifiées avec enfants. En ce qui concerne la situation en Belgique en particulier, nous constatons que le taux de participation des femmes très qualifiées est élevé alors que celui des femmes peu qualifiées est très faible. L’étude comparative menée au niveau international montre qu’une politique axée sur le soutien du travail familial est susceptible d’améliorer ce taux de participation.”

L’objectif visant à accroître la participation des femmes (surtout peu qualifiées) au travail est donc un autre motif pour prolonger le congé parental. Cela permettra en outre d’assurer la viabilité de la sécurité sociale.

Un dernier motif réside dans la révision récente, au niveau européen, du socle minimum prévu pour la durée du congé parental. Chaque État membre doit désormais prévoir au minimum quatre mois de congé parental à

² Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, et. al., *Écart salarial entre hommes et femmes en Belgique. Rapport 2010*, p. 33.

³ Informations recueillies au cours d’un voyage d’étude effectué en Suède par la commission des Affaires sociales du Sénat entre les 22 et 25 mars 2010 afin d’examiner la manière dont la Suède aborde le vieillissement et la problématique des pensions.

⁴ Cantillon, Ghysels, Thirion, Mussche, Van Dam, 2000. *Emancipatie in twee snelheden: over hoog- en laaggeschoolde vrouwen in 13 OESO-landen*.

ouderschapsverlof per ouder, per kind. De huidige Belgische regelgeving, die elke ouder drie maanden voltijds ouderschapsverlof toekent, voldoet dus niet meer in het licht van deze Europese richtlijn⁵. Wij wensen echter nog verder te gaan dan de minimumgrens die Europa instelt omwille van het belang van een goede combinatie tussen arbeid en gezin en in navolging van sommige andere Europese landen. In Zweden bijvoorbeeld, bedraagt het ouderschapsverlof 480 dagen, te verdelen over beide partners zoals men dat zelf wil. Elke partner moet hiervan minstens 60 dagen opnemen voor het kind 8 jaar is. Gedurende 390 dagen behouden de ouders 80 % van het loon. Vaak is dat zelfs 90 %, indien afgesproken in de cao⁶.

Ouders weten zelf best wanneer ze tijd moeten vrijmaken voor de opvoeding of ondersteuning van hun kinderen. Daarom biedt dit voorstel de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in schijven van één maand, met een minimum van drie maand op te nemen, die vrij te kiezen zijn tot het kind de leeftijd van achttien jaar bereikt. De optrekking van de leeftijd van het kind van twaalf tot achttien jaar geeft blijk van de erkenning dat de aanwezigheid van de ouders gedurende de hele jeugd belangrijk is, niet enkel tijdens de eerste levensjaren. Op latere leeftijd kunnen jongeren bijvoorbeeld met problemen worden geconfronteerd waarvoor langdurige aanwezigheid van de ouders een deel van de oplossing kan betekenen of de tijd geeft om naar een oplossing van het probleem te zoeken en te werken.

Om het ouderschapsverlof voor iedereen toegankelijk te maken, is het bovendien nodig dat de bestaande uitkering substantieel wordt verhoogd. Wie voltijds werkt en volledig onderbreekt, zal een uitkering ontvangen die gelijk is aan het gewaarborgd minimumloon. Wie halftijds werkt en volledig onderbreekt of voltijds werkt en halftijds onderbreekt, krijgt de helft van dit bedrag. Wie vermindert met één vijfde zal één vijfde van dat bedrag ontvangen.

⁵ Richtlijn 2010/18/EU van de Europese Raad van 8 maart 2010, tot uitvoering van de door BUSINESSSEUROPE, UEAPME, het CEEP, en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG.

⁶ Informatie opgedaan tijdens studiereis naar Zweden van de Senaatscommissie Sociale Aangelegenheden over hun aanpak van de vergrijzing en de pensioenproblematiek, tussen 22 en 25 maart 2010.

temps plein par parent et par enfant. La réglementation actuellement en vigueur en Belgique, qui accorde trois mois de congé parental à temps plein à chaque parent, n'est dès lors plus suffisante à la lumière de cette directive européenne⁵. Nous souhaitons toutefois aller au-delà du socle minimum instauré par l'Europe en raison de l'importance qu'il y a à bien concilier "vie professionnelle" et "vie familiale" et pour suivre l'exemple d'autres pays européens. En Suède, par exemple, le congé parental est de 480 jours à répartir librement sur les deux parents, chaque parent devant prendre au moins 60 jours avant que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans. Durant 390 jours, les parents conservent 80 % de leur rémunération. Souvent, ce taux atteint même 90 % si la CCT le prévoit⁶.

Les parents savent mieux que d'autres à quel moment ils doivent se libérer pour éduquer et assister leurs enfants. Aussi, la présente proposition de loi prévoit-elle la possibilité de prendre le congé parental en tranches d'un mois avec une durée minimale de trois mois, à choisir librement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans. Si la limite d'âge est portée de quatre à dix-huit ans, c'est que l'on reconnaît que la présence des parents est importante tout au long de la jeunesse, et pas uniquement au cours des premières années d'existence. À un âge plus avancé, les jeunes peuvent, par exemple, rencontrer des problèmes que la présence prolongée des parents pourrait contribuer à résoudre ou pour lesquels cette présence libérerait le temps nécessaire à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution.

Afin de rendre le congé parental accessible à tous, il s'indique en outre d'augmenter substantiellement l'allocation existante. Le travailleur occupé à temps plein qui suspend complètement l'exécution de son contrat de travail recevra une allocation égale au salaire minimum garanti. Le travailleur occupé à mi-temps qui suspend complètement l'exécution de son contrat de travail ou le travailleur occupé à temps plein qui suspend l'exécution de son contrat à mi-temps recevra la moitié de ce montant. Celui qui réduit ses prestations d'un cinquième recevra un cinquième de ce montant.

⁵ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESS EUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

⁶ Informations recueillies au cours d'un voyage d'étude effectué en Suède par la commission des Affaires sociales du Sénat entre les 22 et 25 mars 2010 afin d'examiner la manière dont la Suède aborde le vieillissement et la problématique des pensions.

Om de flexibiliteit in de keuze van de werknemer maximaal te waarborgen zal voortaan niet enkel de voltijdse maar ook de halftijdse onderbreking en de vermindering met 1/5 in schijven van één maand, met een minimum van drie maanden kunnen worden opgenomen.

Op termijn moeten dezelfde rechten worden ingevoerd voor ambtenaren of werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de bestaande regeling vallen, maar vandaag eigen regelingen kennen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

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

Artikel 107ter omschrijft het principe en de nadere regels van dit recht.

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

De duur van het ouderschapsverlof van vier maanden per ouder wordt verlengd met vijf maanden, die vrij kunnen worden opgenomen door de vader of de moeder. Indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen, heeft het gezin bovendien recht op een maand extra ouderschapsverlof, dat ook weer vrij kan worden opgenomen door vader of moeder.

Paragraaf twee omschrijft de leeftijdsvoorwaarden met betrekking tot het kind. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

Paragraaf drie geeft de Koning de mogelijkheid om het recht op ouderschapsverlof open te stellen voor werknemers die effectief instaan voor de opvoeding van het kind, zonder de ouder te zijn van dit kind, maar die

Afin de garantir une flexibilité maximale dans le cadre du choix du travailleur, non seulement le droit à la suspension totale mais également le droit à la suspension partielle et à la réduction d'un cinquième pourront dorénavant être exercés par tranches d'un mois, pour une durée de trois mois au moins.

À terme, des droits identiques devront être introduits pour les fonctionnaires ou les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application du régime existant mais bénéficient actuellement de régimes qui leur sont propres.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

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

L'article 107ter définit le principe et les modalités de ce droit.

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

La durée du congé parental de quatre mois par parent est prolongée de cinq mois à prendre librement par le père ou la mère. Si les deux parents prennent au moins trois mois de congé parental, le ménage a en outre droit à un mois de congé supplémentaire, également à prendre librement par le père ou la mère.

Le § 2 définit les conditions d'âge auxquelles doit satisfaire l'enfant. Le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de dix-huit ans.

Le § 3 confère au Roi le pouvoir d'ouvrir le droit au congé parental aux travailleurs qui assument effectivement l'éducation de l'enfant, sans pour autant être parent de celui-ci. Concrètement, nous pensons

effectief instaan voor de opvoeding van het kind. We denken hierbij concreet aan de feitelijke opvoedings-situatie in bijvoorbeeld nieuw samengestelde gezinnen of andere samenlevingsvormen.

Artikel 107^{quater} omschrijft de duur van het recht op ouderschapsverlof. Paragraaf één bepaalt dat de duur van het ouderschapsverlof van vier maanden per ouder wordt verlengd tot vijf maanden, die vrij kunnen worden opgenomen door de vader of de moeder. Indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen, heeft het gezin bovendien recht op een maand extra ouderschapsverlof, dat ook weer vrij kan worden opgenomen door vader of moeder.

Paragraaf 2 geeft de loopbaanvoorwaarde aan waaraan de werknemer moet voldoen. Hierbij is het van belang op te merken dat de werknemer een recht op ouderschapsverlof heeft als hij in zijn hele loopbaan al twaalf maanden als werknemer met een arbeidsovereenkomst heeft gewerkt. Of dit voor zijn huidige of een vorige werkgever is, speelt hierbij geen rol.

Paragraaf 3 ten slotte bepaalt dat het ouderschapsverlof in periodes die een veelvoud van een maand zijn, met een minimum van drie maanden, kan worden opgenomen en dat jaarlijks een andere vorm van onderbreking gekozen kan worden.

Artikel 107^{quinquies} regelt de vergoeding voor het ouderschapsverlof: dit is het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen van een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert voor wie zijn arbeidsprestaties volledig opschort, de helft van dit bedrag voor wie zijn arbeidsprestaties halveert en een vijfde van hetzelfde bedrag voor de werknemer die vier vijfden werkt.

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

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

en l'occurrence aux situations d'éducation au sein de familles recomposées ou d'autres formes de vie commune.

L'article 107^{quater} définit la durée du droit au congé parental. Le § 1^{er} dispose que la durée du congé parental passe de quatre à cinq mois par parent à prendre librement par le père ou la mère. Si les deux parents prennent au moins trois mois de congé parental, le ménage a en outre droit à un mois de congé supplémentaire, également à prendre librement par le père ou la mère.

Le § 2 définit la condition de carrière que le travailleur doit remplir. À cet égard, il est important de noter que le travailleur a droit à un congé parental si, au cours de sa carrière, il a déjà travaillé douze mois en tant que travailleur lié par un contrat de travail, que ce soit pour son employeur actuel ou pour un employeur précédent.

Enfin, le § 3 dispose que le congé parental peut être pris par période d'un mois, avec un minimum de trois mois, et que l'on peut choisir chaque année la formule d'interruption de travail.

L'article 107^{quinquies} fixe le montant de l'allocation du congé parental: il s'agit, pour le travailleur qui interrompt complètement son travail, du revenu minimum moyen garanti d'un travailleur âgé d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein, de la moitié de ce montant pour le travailleur qui poursuit son travail à mi-temps et d'un cinquième de ce même montant pour le travailleur qui poursuit ses prestations à 4/5^e.

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

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

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

Nahima LANJRI (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)

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

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt een onderafdeling 6 ingevoegd, die de artikelen 107ter tot 107sexies bevat, luidende:

“Onderafdeling 6. Recht op ouderschapsverlof

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

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

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

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

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

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

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

Art. 107quater. § 1. Naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind hebben de werknemers bedoeld in artikel 99 die ouder zijn van een rechtgevend kind, samen recht op een ouderschapsverlof van twaalf maanden per kind.

Dit recht op ouderschapsverlof bestaat uit een niet-overdraagbare periode van drie maanden per kind voor elk van de ouders en uit een overdraagbare periode van

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans le chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, il est inséré une sous-section 6, contenant les articles 107ter à 107sexies, rédigés comme suit:

“Sous-section 6. Du droit au congé parental

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce droit au congé parental se compose d'une période non transférable de trois mois par enfant pour chacun des parents et d'une période transférable de cinq mois

vijf maanden per kind, welke wordt aangevuld met een bijkomende maand, indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen.

§ 2. Het ouderschapsverlof bedoeld in § 1 kan ofwel opgenomen worden in één aaneengesloten periode ofwel in verscheidene afzonderlijke periodes die een veelvoud zijn van één maand, met een minimum van drie maanden.

De werknemer kan elk kalenderjaar waarin hij zijn recht op voltijdse of deeltijdse onderbreking uitoefent als bedoeld in het eerste lid, kiezen om zijn arbeidsprestaties te schorsen, halftijds voort te zetten of met één vijfde te verminderen. Daarvoor wordt rekening gehouden met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer op het ogenblik van de aanvraag.

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

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

Het bedrag van de uitkering is het product van de verhouding tussen het wekelijks aantal uren waarmee de werknemer zijn arbeidsprestaties onderbreekt en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert.

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

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

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

par enfant, laquelle est prolongée d'un mois supplémentaire si les deux parents prennent chacun au moins trois mois de congé parental. Ce congé parental peut être pris par périodes ininterrompues d'au moins un mois.

§ 2. Le congé parental visé au § 1^{er} peut être exercé pendant une seule période ininterrompue ou pendant plusieurs périodes distinctes multiples d'un mois et d'une durée de trois mois au moins.

Chaque année civile au cours de laquelle il exerce son droit à la suspension complète ou partielle visée à l'alinéa 1^{er}, le travailleur peut choisir de suspendre ses prestations, de les poursuivre à mi-temps ou de les réduire d'un cinquième. À cette fin, il est tenu compte de la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur au moment où il introduit la demande.

La somme du nombre de mois de suspension complète, de la moitié du nombre de mois au cours desquels les prestations ont été poursuivies à mi-temps et d'un cinquième du nombre de mois au cours desquels les prestations ont été réduites d'un cinquième ne peut excéder le nombre de douze.

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

Le montant de cette allocation est égal au produit du rapport entre le nombre hebdomadaire d'heures pendant lesquelles le travailleur interrompt ses prestations et le temps de travail moyen hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein, avec le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti fixé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail pour un travailleur âgé d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein.

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

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

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

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

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

§ 2. Binnen twee weken na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig § 1, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, als bedoeld in artikel 107ter, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten. De werkgever moet een schriftelijke motivatie voor het uitstel aan de werknemer bezorgen.

§ 3. Het recht op ouderschapsverlof gaat in uiterlijk zes maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

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

§ 2. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om een dringende reden bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden.

Een voldoende is een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

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

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

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

§ 2. Dans les deux semaines qui suivent l'avertissement par écrit opéré conformément au § 1^{er}, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental tel que visé à l'article 107ter, pour des raisons impératives internes ou externes.

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité de prévention et de protection au travail, peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application. L'employeur doit fournir au travailleur une motivation écrite du report.

§ 3. Le droit au congé parental prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Art. 107septies. § 1^{er}. À l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail et dont la rémunération est équivalente.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

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

van ouderschapsverlof en eindigt twee maanden na de einddatum van diezelfde periode.

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

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

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

Art. 3

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

30 juni 2014

Nahima LANJRI (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)

de la période de congé parental, et cesse deux mois après la date de fin de cette même période.

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

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

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

Art. 3

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

30 juin 2014