

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 februari 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regelgeving wat
de uitbreiding van het zorgverlof voor
pleegouders betreft**

(ingediend door
mevrouw Kristien Van Vaerenbergh,
de heer Jan Spooren en
mevrouw Goedeke Uyttersprot)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 février 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation en vue
d'étendre le congé d'assistance
aux parents d'accueil**

(déposée par
Mme Kristien Van Vaerenbergh,
M. Jan Spooren et
Mme Goedeke Uyttersprot)

SAMENVATTING

Pleegouders investeren, net als natuurlijke ouders en adoptieouders, heel wat tijd en energie in de zorg voor de pleegkinderen die ze opvangen.

Sinds een aantal jaren bestaat er pleegzorgverlof voor pleegouders maar dit is een thematisch verlof dat enkel geldt voor specifieke taken eigen aan het pleegouderschap.

Het pleegzorgverlof geldt dus niet voor zorgtaken voor de kinderen. Natuurlijke ouders en adoptieouders hebben wel recht op diverse types van zorgverlof. Dit wetsvoorstel wil — rekening houdende met de specifieke kenmerken van het pleegouderschap — een aantal evenwaardige verloven toekennen aan pleegouders die instaan voor de opvoeding van de pleegkinderen.

RÉSUMÉ

À l'instar des parents biologiques ou adoptifs, les parents d'accueil consacrent énormément de temps et d'énergie aux soins destinés aux enfants qu'ils accueillent.

Depuis quelques années, il existe certes un congé d'accueil, mais il s'agit d'un congé thématique dont les parents d'accueil ne peuvent bénéficier que dans le cadre de tâches spécifiques propres au placement familial.

Le congé d'accueil ne peut donc pas être pris pour les tâches consistant à s'occuper des enfants. Les parents biologiques et adoptifs ont en revanche droit à différents types de congé d'assistance. Cette proposition de loi tend à octroyer aux parents d'accueil qui assument l'éducation des enfants placés un certain nombre de congés équivalents, et ce, en tenant compte des caractéristiques spécifiques du placement familial.

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-GOI	:	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 : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Bij de geboorte van een natuurlijk kind heeft de moeder recht op vijftien weken moederschapsverlof en de vader of meelouder op tien dagen vaderschapsverlof of meelouderschapsverlof. Deze thematische verloven dienen vooral om de zorgtaken voor het kind in de eerste weken na de geboorte op te vangen.

Bij adoptie geldt een equivalente regeling waarbij de adoptieouders, tijdens de eerste weken na de adoptie, recht hebben op vier of zes weken adoptieverlof. Bij adoptie van kinderen jonger dan drie jaar is dat zes weken. Bij adoptie van kinderen tussen drie jaar tot en met zeven jaar is dat vier weken. Dit adoptieverlof dient om de zorgtaken voor de geadopteerde kinderen in de eerste weken na de adoptie op te vangen.

Naast het moederschapsverlof, het vaderschapsverlof, het meelouderschapsverlof en het adoptieverlof hebben natuurlijke ouders en adoptieouders ook recht op ouderschapsverlof om de zorg voor jonge kinderen tot en met elf jaar op te vangen. Het klassieke ouderschapsverlof bedraagt maximaal vier maanden en kan voltijds of deeltijds (1/2^e of 1/5^e) worden opgenomen.

Naast het klassieke ouderschapsverlof bestaan er ook nog een aantal gemotiveerde tijdscredieten om zorg te dragen voor kinderen (jonge kinderen tot 8 jaar, gehandicapte kinderen tot 21 jaar, bijstand en verzorging aan een zwaar ziek minderjarig kind). Ook deze thematische verloven worden momenteel uitsluitend toegekend aan ouders met natuurlijke kinderen en adoptieouders.

Er bestaan verschillende vormen van pleegouderschap. Soms zijn die heel kort en beperken ze zich tot een aantal dagen opvang. In andere gevallen worden pleegkinderen voor bijna hun volledige jeugd opgevoed door dezelfde pleegouders. In sommige gevallen is de plaatsing vrijwillig, in andere gevallen is de plaatsing een door de jeugdrechtsbank opgelegde maatregel.

Dit wetsvoorstel tot uitbreiding van het zorgverlof voor pleegouders richt zich vooral op "langdurige pleegzorg". We spreken van langdurige of perspectiefbiedende pleegzorg wanneer een pleegkind, al dan niet vrijwillig of gedwongen, een langere periode in een pleeggezin

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

À la naissance de son enfant biologique, une mère a droit à quinze semaines de congé de maternité et le père ou le coparent, à dix jours de congé de paternité ou de congé de coparentalité. Ces congés thématiques servent principalement à assurer les soins dont l'enfant a besoin au cours des premières semaines suivant sa naissance.

Dans le cas d'une adoption, un régime équivalent s'applique, permettant aux parents adoptifs de prendre quatre ou six semaines de congé après l'adoption: six quand l'enfant adopté est âgé de moins de trois ans et quatre si l'enfant adopté a entre trois et sept ans. Ce congé d'adoption permet aux parents adoptifs d'assurer les soins dont les enfants adoptés ont besoin au cours des premières semaines suivant l'adoption.

Outre le congé de maternité, le congé de paternité, le congé de coparentalité et le congé d'adoption, les parents naturels et les parents adoptifs ont également droit à un congé parental pour prendre soin de leurs jeunes enfants âgés de onze ans maximum. La durée du congé parental classique est de quatre mois au maximum. Il peut être pris à temps plein ou à temps partiel (1/2 ou 1/5^e temps).

Outre le congé parental classique, il existe plusieurs crédits-temps motivés qui permettent de prendre soin de plusieurs catégories d'enfants (jeunes enfants jusqu'à 8 ans, enfants handicapés jusqu'à 21 ans, assistance et soins à un enfant mineur gravement malade). À l'heure actuelle, ces congés thématiques ne sont, eux aussi, accordés qu'aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

Le placement familial se présente sous différentes formes. Parfois, celui-ci est de très courte durée et se limite à un accueil de quelques jours. Dans d'autres cas, les enfants placés sont élevés pratiquement tout au long de leur jeunesse par les mêmes parents d'accueil. Tantôt le placement est volontaire, tantôt il constitue une mesure imposée par le tribunal de la jeunesse.

La présente proposition de loi visant à étendre le congé d'assistance aux parents d'accueil concerne surtout le "placement familial de longue durée". Il est question d'un placement familial de longue durée ou offrant des perspectives lorsqu'un enfant placé, de gré

woont. Dat belet niet dat het kind in die periode nog contact met de ouders houdt.

In heel wat situaties is het feitelijke onderscheid tussen adoptie en langdurige pleegzorg quasi onbestaande en zijn de zorgtaken voor het kind quasi identiek. Het belangrijkste onderscheid tussen langdurige pleegzorg en adoptieverlof situeert zich in de beslissingsautonomie van de pleegouders. De pleegouder wordt meestal beperkt in het nemen van een aantal beslissingen voor het kind (bijvoorbeeld keuze schoolnet) en de plaatsing van het kind is voorwaardelijk en tijdelijk. In geval van een plaatsing in een pleeggezin door een beslissing van de jeugdrechter spreekt die zich periodiek uit over het al dan niet verlengen van het pleegouderschap.

In dit wetsvoorstel wordt het bestaande stelsel van pleegzorgverlof voor pleegouders aangevuld met twee bijkomende rechten op zorgverlof in het geval van “langdurige pleegzorg”:

— vier of zes weken “pleegouderverlof” bij aanvang van de pleegzorg: deze regeling is equivalent aan het adoptieverlof en dient om de zorgtaken van de pleegouders voor de pleegkinderen bij aanvang van het pleegouderschap op te vangen. De naam “pleegouderverlof” is naar analogie van het moederschapsverlof, vaderschapsverlof en adoptieverlof.

— vier maanden ouderschapsverlof op te nemen tijdens de eerste elf levensjaren van de pleegkinderen: deze regeling is equivalent aan de klassieke regeling voor ouderschapsverlof en dient om de zorgtaken van de pleegouders voor bij de pleegkinderen tijdens de eerste elf levensjaren op te vangen. Om billijkheidsredenen zal het recht op vier maanden ouderschapsverlof slechts volledig verworven zijn na minimaal vier jaar pleegouderschap. Het recht op vier maanden ouderschapsverlof wordt proportioneel opgebouwd a rato van één maand ouderschapsverlof per jaar pleegzorg in hetzelfde gezin bij dezelfde pleegouders.

Technisch zal dit geschieden door:

— enerzijds het adoptieverlof bij aanvang van een adoptie uit te breiden tot pleegouderverlof waarbij de pleegzorg vrijwillig of door een beslissing van de rechter werd toegewezen voor minimaal zes maanden. Het gaat hier om een wijziging van artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

ou de force, vit dans une famille d'accueil durant une période prolongée, ce qui n'empêche pas qu'il entretienne encore des contacts avec ses parents durant cette période.

Souvent, quasiment rien ne permet de distinguer dans les faits, l'adoption du placement familial de longue durée, les soins apportés à l'enfant étant pratiquement identiques. La distinction principale entre le placement familial de longue durée et le congé d'adoption se situe au niveau de l'autonomie de décision des parents d'accueil. Les décisions que le parent d'accueil peut prendre pour l'enfant (le choix du réseau d'enseignement, par exemple) sont généralement limitées. En outre, le placement de l'enfant est conditionnel et provisoire. Dans le cas d'un placement dans une famille d'accueil découlant d'une décision du juge de la jeunesse, ce dernier se prononce régulièrement sur la prolongation ou non dudit placement.

La présente proposition de loi vise à compléter l'actuel régime de congé d'accueil pour les parents d'accueil par deux types de congé d'assistance supplémentaires en cas de “placement familial de longue durée”:

— Quatre ou six semaines de “congé parental d'accueil” au début du placement familial: ce régime est équivalent au congé d'adoption et doit permettre aux parents d'accueil de prendre soin des enfants placés au début du placement familial. Ce congé est nommé “congé parental d'accueil” par analogie avec le congé de maternité, le congé de paternité et le de congé d'adoption.

— Quatre mois de congé parental à prendre avant que l'enfant placé ait atteint douze ans: ce régime est équivalent au régime de congé parental classique et doit permettre aux parents d'accueil de prendre soin des enfants placés au cours des onze premières années de leur existence. Dans un souci d'équité, le droit aux quatre mois de congé parental ne sera pleinement acquis qu'après quatre ans de placement familial au moins. Le droit aux quatre mois de congé parental se constitue proportionnellement à raison d'un mois de congé parental par année de placement au sein d'une même famille auprès des mêmes parents d'accueil.

Techniquement, nous proposons:

— d'une part, d'étendre le congé d'adoption accordé en début d'adoption au congé parental d'accueil, que le placement soit volontaire ou résulte d'une décision prise par le juge pour une durée de six mois au moins. Il s'agit en l'occurrence de modifier l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— anderzijds door de toepassing van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, onder bepaalde voorwaarden, uit te breiden tot pleegouders.

Kristien VAN VAERENBERGH (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Goedele UYTTERSROT (N-VA)

— d'autre part, d'étendre, sous certaines conditions, aux parents d'accueil l'application de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004, wordt vervangen als volgt:

“Art. 30ter. § 1. De werknemer die in het kader van een adoptie of langdurige pleegzorg een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptie- of pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximaal vier weken in de andere gevallen. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximale aantal weken adoptie- of pleegouderverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen. Als week komt in aanmerking “een aaneensluitende periode van zeven kalenderdagen”.

Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Om het recht op adoptie- of pleegouderverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op het daadwerkelijke onthaal van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie of pleegzorg.

De maximumduur van het adoptie- of pleegouderverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De uitoefening van het recht op adoptie- of pleegouderverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

In geval van gelijktijdig onthaal van meerdere kinderen in het gezin van de werknemer in het kader van adopties of pleegzorg, wordt het recht op adoptie- of pleegouderverlof slechts één keer toegekend.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004, est remplacé par ce qui suit:

Art. 30ter. § 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption ou d'un placement de longue durée, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption ou à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption ou du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. On entend par semaine “une période continue de sept jours civils”.

Un placement de longue durée est un placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ou au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le cadre d'une adoption ou d'un placement.

La durée maximale du congé d'adoption ou du congé parental d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'exercice du droit au congé d'adoption ou du congé parental d'accueil prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.

En cas d'accueil simultané de plusieurs enfants dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption ou d'un placement, le droit au congé d'adoption ou au congé parental d'accueil n'est octroyé qu'une seule fois.

§ 2. Tijdens het adoptie- of pleegouderverlof geniet de werknemer een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer uitbetaald krijgt in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptie- of pleegouderverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptie- of pleegouderverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. Indien dit in geval van pleegouderverlof niet mogelijk is omwille van het plotse karakter van de plaatsing, moet de werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen. De termijn kan ook in overleg tussen werkgever en werknemer worden ingekort.

De kennisgeving geschiedt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptie- of pleegouderverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptie- of pleegouderverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptie- of pleegouderverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptie- of pleegouderverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptie- of pleegouderverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Durant le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil, le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption ou du congé parental d'accueil, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption ou au congé parental d'accueil doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. Si, en cas de congé parental d'accueil, cela s'avère impossible en raison du caractère soudain du placement, le travailleur doit avertir l'employeur le plus rapidement possible. Le délai peut également être réduit en concertation entre l'employeur et le travailleur.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption ou du congé parental d'accueil.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption ou le congé parental d'accueil prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption ou au congé parental d'accueil.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption ou au congé parental d'accueil pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption ou de ce congé parental d'accueil.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Deze vergoeding is evenwel niet combineerbaar met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.”

Art. 3

Artikel 3, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan wordt aangevuld met een derde gedachtestreepje, luidende:

“- in het kader van de aanstelling als pleegouder voor een minimale periode van zes maanden, gedurende een periode die loopt vanaf de aanstelling als pleegouder en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt. Het recht op vier maanden ouderschapsverlof wordt in dit geval proportioneel opgebouwd a rato van één maand per jaar uitgeoefende pleegzorg voor hetzelfde kind. Het recht op maximaal vier maanden ouderschapsverlof geldt per pleegkind.”

Art. 4

Artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

“§ 3. Zodra de aanstelling als pleegouder vervalt, vervalt ook het ouderschapsverlof.”

Art. 5

De Koning kan de bepalingen gewijzigd door de artikelen 3 en 4 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

16 januari 2015

Kristien VAN VAERENBERGH (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Goedeke UYTTERSROT (N-VA)

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

Art. 3

L'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle est complété par un troisième tiret rédigé comme suit:

“- dans le cadre de la désignation comme parent d'accueil pour une période minimale de six mois, pendant une période qui court à partir de la désignation comme parent d'accueil, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire. Le droit à un congé parental de quatre mois est, dans ce cas, constitué proportionnellement à raison d'un mois par année d'accueil familial exercé pour le même enfant. Le droit à un de congé parental maximal de quatre mois est accordé pour chaque enfant placé.”

Art. 4

L'article 6 du même arrêté royal est complété par un paragraphe 3 rédigé comme suit:

“§ 3. Dès que la désignation comme parent d'accueil cesse, le congé parental cesse également.”

Art. 5

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 3 et 4.

16 janvier 2015