

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 februari 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten wat
het adoptieverlof betreft**

(ingediend door
de dames Karin Jiroflée en Karin Temmerman
en de heer Peter Vanvelthoven)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 février 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant, en ce qui concerne le congé
d'adoption, la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail**

(déposée par
Mmes Karin Jiroflée et Karin Temmerman
et M. Peter Vanvelthoven)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel breidt de duur van het adoptieverlof uit van maximaal zes tot maximaal 15 weken. Bij adoptie door twee werknemers binnen hetzelfde gezin komt de termijn op maximaal 15 weken voor de ene en maximaal zes weken voor de andere werknemer. Daarbij wordt niet langer een onderscheid gemaakt volgens de leeftijd van het kind. De vereiste van een aaneensluitende opname van het verlof binnen twee maanden na het onthaal van het kind vervalt eveneens: voortaan kan men het verlof gefractioneerd opnemen, en dit binnen drie maanden na het daadwerkelijk onthaal van het kind in het gezin.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi allonge la durée du congé d'adoption, qui passe ainsi d'un maximum de six à un maximum de quinze semaines. Lorsque deux travailleurs salariés d'une même famille adoptent un enfant, cette durée s'élève à 15 semaines au maximum pour l'un et à six semaines au maximum pour l'autre. Plus aucune distinction n'est opérée suivant l'âge de l'enfant. Le critère en vertu duquel le congé doit être pris pour une période ininterrompue, dans les deux mois, à compter de l'accueil de l'enfant disparaît également: désormais, le travailleur peut prendre le congé de manière fractionnée, et ce, dans les trois mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant au sein de la famille.

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,

In het kader van een adoptie van een kind in hun gezin hebben werknemers recht op adoptieverlof.

Het recht op adoptieverlof bedraagt momenteel maximum 6 weken, zo het kind bij het begin van het adoptieverlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum 4 weken, zo het kind wel de leeftijd van drie jaar heeft bereikt. De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt (ook wanneer deze verjaardag tijdens de opname van het verlof valt). De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. De werknemer is echter niet verplicht om het maximaal aantal weken adoptieverlof uit te oefenen waarop hij recht heeft. Indien hij er voor kiest om slechts een gedeelte van het adoptieverlof op te nemen, dan moet dit verlof ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen. Een werknemer kan dus geen verzoek indienen voor een adoptieverlof van b.v. 2 weken en 3 dagen. De vereiste inzake aaneengesloten periode zal er bovendien toe leiden dat, indien een werknemer ervoor kiest niet het maximum aantal weken verlof op te nemen, hij het niet opgenomen restant verliest.

Deze regeling is voor een reeks verbeteringen vatbaar. Het aanbrengen van deze verbeteringen is het opzet van dit wetsvoorstel.

Vooreerst is de termijn van het adoptieverlof onrealistisch kort. Verder is het onderscheid volgens leeftijd van het kind niet uitlegbaar.

Vandaar dat wordt voorgesteld om de termijn te brengen op maximaal 15 weken. Indien de adoptie gebeurt door twee werknemers binnen het zelfde gezin, is de termijn maximaal 15 weken voor de ene en maximaal 6 weken voor de andere werknemer. En dit ongeacht de leeftijd van het kind.

De adoptanten bepalen zelf wie, welke termijn opneemt en vermelden dat als dusdanig op de aanvraag.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans le cadre de l'adoption d'un enfant dans leur famille, les travailleurs salariés ont droit à un congé d'adoption.

Le droit au congé d'adoption comporte actuellement six semaines au maximum si l'enfant, au moment de la prise de cours du congé, n'a pas atteint l'âge de trois ans, et quatre semaines au maximum si l'enfant a déjà atteint l'âge de trois ans. L'exercice du droit au congé d'adoption prend toutefois toujours fin au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans (même lorsque cet anniversaire tombe au cours de la prise de ce congé). La durée maximale du congé d'adoption 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.

Le congé d'adoption doit être pris en une période ininterrompue. Le travailleur n'est toutefois pas obligé de prendre le nombre maximal de semaines prévues pour le congé d'adoption auquel il a droit. Dans le cas où il décide de ne prendre qu'une partie de ce congé d'adoption, ce congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. Un travailleur ne peut donc introduire une demande de congé d'adoption de par exemple 2 semaines et 3 jours. Si un travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines de congé, la condition requise d'une période ininterrompue de congé d'adoption aura en outre comme conséquence que la période restante non utilisée est perdue.

Cette réglementation peut être améliorée sur plusieurs points. L'objectif de la présente proposition de loi est d'apporter ces améliorations.

Tout d'abord, la durée du congé d'adoption est irréaliste de par sa brièveté. De plus, la distinction fondée sur l'âge de l'enfant est inexplicable.

C'est la raison pour laquelle il est proposé de porter la durée maximale de ce congé à 15 semaines. Si l'enfant est adopté par deux travailleurs salariés faisant partie du même ménage, la durée maximale du congé d'adoption est de 15 semaines pour l'un et de 6 semaines pour l'autre travailleur, et ce, quel que soit l'âge de l'enfant.

Le choix en cette matière est laissé aux adoptants eux-mêmes, et ceux-ci mentionnent la durée de leurs congés respectifs sur leur demande.

De termijn van 15 weken is zeker verdedigbaar. Bijvoorbeeld, in de verplichte opleidingscursus voor kandidaat adoptieouders is zelfs sprake van een vereiste termijn van 6 maanden die moet kunnen gespendeerd worden met het oog op hechting. 3 maanden is de minimumvereiste voor de nodige aanpassing vanwege het kind aan de nieuwe omgeving. Aan de kandidaat adoptieouders wordt een engagement gevraagd om die termijnen ook te respecteren. In alle wetenschappelijke aanbevelingen wordt ook benadrukt dat kwaliteit even belangrijk is als kwantiteit. Dit impliceert dat tijdens voormelde termijnen de adoptieouder er uur na uur, dag na dag, maand na maand moet zijn voor het kind. De verzekerde aanwezigheid van de ouders is immers dé vereiste bouwsteen voor het opbouwen van een nieuwe, geborgen en duurzame relatie.

Deze aanpassing zal, gelet op het kleine aantal adopties die voor een vergoed verlof in aanmerking komen, een verwaarloosbare budgettaire impact hebben. Ter vergelijking: volgens cijfers van het Riziv werden in 2013, 428 miljoen euro toegekend aan moederschapsverlof en 765 000 euro aan adoptie-uitkeringen.

Een tweede aspect betreft de principiële vereiste dat het recht aanvang neemt op het moment dat het kind daadwerkelijk is opgenomen in het gezin. Een specifieke situatie zijn echter de interlandelijke adopties. Deze adopties vergen vaak verplaatsingen naar het land van herkomst (kennismaking met het kind, vervullen van administratieve verplichtingen,...). Daarom is het aangewezen dat in die gevallen het verlof ook al kan opgenomen worden voor het daadwerkelijk onthaal in het gezin, mits het effectief wordt aangewend met het oog op de adoptie. De Koning zal de bewijsmiddelen bepalen die dit moeten staven. De indieners denken hierbij aan bijvoorbeeld attesten van erkende opvanginstanties of Kind en Gezin.

Ook de vereiste van een aaneensluitende opname van het verlof binnen 2 maanden na het onthaal van het kind beantwoordt niet steeds aan de werkelijke behoeften. Iedereen beseft hoe complex een adoptie kan zijn. Daarom stellen zij voor om de mogelijkheid in te bouwen het adoptieverlof van zes weken gefractioneerd op te nemen, in periodes van één week of een veelvoud hiervan en toe te laten dit te doen tot 3 maanden na het daadwerkelijk onthaal van het kind in het gezin (met uitzondering van interlandelijke adopties waar die opname zoals gezegd al vroeger kan aanvangen).

Karin JIROFLÉE (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Peter VANVELTHOVEN (sp.a)

Un congé d'une durée de 15 semaines est assurément défendable. Par exemple, dans la formation obligatoire pour les parents candidats à l'adoption, il est même question d'une période requise de 6 mois pour que les parents s'attachent à leur enfant. Et pour la nécessaire adaptation de l'enfant à son nouvel entourage, la durée minimum est de 3 mois. Il est demandé aux parents candidats à l'adoption de s'engager à respecter ces durées. Dans toutes les recommandations scientifiques, on insiste également sur le fait que la qualité est aussi importante que la quantité. Cela implique qu'au cours des périodes précitées, le parent adoptif doit être présent heure après heure, jour après jour et mois après mois pour l'enfant. La présence certaine des parents constitue en effet la pierre angulaire indispensable sur laquelle pourra se construire une nouvelle relation durable procurant à l'enfant un sentiment de sécurité.

Vu le faible nombre d'adoptions ouvrant le droit à un congé rémunéré, cette adaptation aura un impact budgétaire négligeable. À titre de comparaison: selon les chiffres de l'INAMI, en 2013, 428 millions d'euros d'allocations ont été octroyés dans le cadre du congé de maternité, pour 765 000 euros dans le cadre du congé d'adoption.

Un deuxième aspect concerne la condition de principe selon laquelle le droit prend cours au moment de l'accueil effectif de l'enfant au sein de la famille. Le cas des adoptions internationales est toutefois spécifique. Ces adoptions requièrent souvent des déplacements vers le pays d'origine (afin de faire connaissance avec l'enfant, de remplir des obligations administratives,...). Il est dès lors indiqué que, dans ces cas, le congé puisse être pris avant même l'accueil effectif de l'enfant dans la famille, à condition qu'il soit effectivement utilisé dans le but de l'adoption. Le Roi définira les moyens de preuve qui doivent l'étayer. À cet égard, l'auteur songe par exemple des attestations délivrées par des instances d'accueil agréées ou *Kind en Gezin*.

Le critère en vertu duquel le congé doit être pris pour une période ininterrompue, dans les deux mois, à compter de l'accueil de l'enfant, ne répond pas non plus toujours aux besoins réels. Chacun réalise combien une adoption peut être complexe. Ils proposent dès lors de prévoir la possibilité de prendre le congé de six mois de manière fractionnée, par périodes d'une ou plusieurs semaines, et de permettre d'y recourir jusqu'à trois mois après l'accueil effectif de l'enfant au sein de la famille (à l'exception des adoptions internationales pour lesquelles, comme susmentionné, cet accueil peut déjà commencer plus tôt).

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt gewijzigd als volgt:

1° in § 1 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op het onthaal van dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een periode van maximum vijftien weken. Indien de adoptie uitgaat van twee werknemers, heeft de tweede werknemer recht op een adoptieverlof gedurende een periode van maximum zes weken. De adoptanten bepalen onderling wie van beiden de maximumtermijn van maximum vijftien respectievelijk zes weken zal opnemen en vermelden hun keuze op de kennisgeving bedoeld in paragraaf 3.”;

2° in § 1 wordt tussen het tweede en het derde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

“In afwijking van het tweede lid kan in het kader van een interlandelijke adopties het adoptieverlof een aanvang nemen tijdens een periode van maximaal vier weken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. De Koning bepaalt desgevallend de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang.”;

3° § 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever tenminste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt 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 adoptieverlof te vermelden. Indien de werknemer het verlof wil opnemen

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, est remplacé par ce qui suit:

“Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour accueillir cet enfant, à un congé d'adoption de maximum quinze semaines. Lorsque l'adoption est le fait de deux travailleurs salariés, le deuxième travailleur a droit à un congé d'adoption de maximum six semaines. Les adoptants déterminent entre eux qui prend le congé de maximum quinze semaines et qui prend le congé de maximum six semaines, et indiquent leur choix dans la notification visée au paragraphe 3.”;

2° dans le paragraphe 1^{er}, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

“Par dérogation à l'alinéa 2, dans le cadre d'une adoption internationale, le congé d'adoption peut prendre cours dans les quatre semaines qui précèdent l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté pour autant que cette période préalable soit effectivement consacrée à l'accueil de cet enfant. Le cas échéant, le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période préalable a effectivement été consacrée à l'accueil de l'enfant.”;

3° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

“§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption en avertit son employeur par écrit au moins un mois à l'avance.

La notification 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. Si le travailleur souhaite prendre le congé en périodes interrompues d'une semaine ou d'un multiple

in onderbroken periodes van een week of een veelvoud ervan kunnen deze periodes vermeld staan in éénzelfde kennisgeving.

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

27 januari 2015

Karin JIROFLÉE (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Peter VANVELTHOVEN (sp.a)

d’une semaine, ces périodes peuvent être mentionnées dans une même notification.

Le travailleur fournit à l’employeur, au plus tard au moment où le congé d’adoption prend cours, les documents attestant l’événement qui ouvre le droit au congé d’adoption.”.

27 janvier 2015