

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 december 2000

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wetgeving inzake
loopbaanonderbreking, teneinde het recht
op adoptieverlof in te voeren**

(ingediend door mevrouw Magda De Meyer
en de heer Jan Peeters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 décembre 2000

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la législation en matière
d'interruption de carrière, en vue
d'instaurer le congé d'adoption**

(déposée par Mme Magda De Meyer
et M. Jan Peeters)

SAMENVATTING

Ingeval van adoptie is het belangrijk dat de adoptie-ouders en het adoptiekind de tijd krijgen om zich aan elkaar te hechten en bij internationale adoptie komt daar nog bij dat een kind zich moet aanpassen aan een vreemde cultuur, aldus de indieners. Daarom stellen zij voor dat werknemers die een kind onder acht jaar adopteren, het recht zouden krijgen hun loopbaan gedurende drie maanden te onderbreken. Tijdens deze periode, het adoptieverlof, zouden de adoptanten een adoptie-uitkering krijgen, die de eerste veertien dagen gelijk is aan hun loon, de volgende maand 82 procent van dit loon en daarna 82 procent van een begrensde loon. Het wetsvoorstel bevat daarnaast bepalingen inzake de bescherming tegen ontslag en maakt eveneens halftijdse loopbaanonderbreking mogelijk.

RÉSUMÉ

Les auteurs estiment qu'en cas d'adoption, il est important que les parents adoptifs et l'enfant adoptif aient le temps de tisser des liens entre eux ; dans le cas d'une adoption internationale, l'enfant doit en outre s'adapter à une culture étrangère. Ils proposent dès lors de permettre aux travailleurs qui adoptent un enfant de moins de huit ans d'interrompre leur carrière durant trois mois. Pendant cette période, dénommée congé d'adoption, les adoptants percevraient une allocation d'adoption qui serait égale à leur rémunération pendant les quatorze premiers jours, s'élèverait à 82 % de leur rémunération le mois suivant et, ensuite, à 82 % de leur rémunération plafonnée. La proposition de loi contient en outre des dispositions en matière de protection contre le licenciement et prévoit également la possibilité d'interrompre sa carrière à mi-temps.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

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 : alg.zaken@deKamer.be	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 e-mail : aff.generales@laChambre.be
---	--

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Voor rijksambtenaren bestaat reeds de mogelijkheid om een verlof aan te vragen wanneer een kind jonger dan tien jaar in hun gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie. Het verlof bedraagt maximaal zes weken bij de adoptie van een kind jonger dan drie en maximaal vier weken bij de adoptie van een kind ouder dan drie jaar.

Ook voor de werknemers in de privé-sector werd een regeling van ouderschapsverlof uitgewerkt die zowel geldt bij de geboorte als bij de adoptie van een kind. De vader en de moeder hebben elk recht op drie maanden ouderschapsverlof, bij de geboorte van een kind tot het de leeftijd van vier jaar bereikt, en in geval van adoptie binnen vier jaar na de adoptie en voor zover het kind jonger is dan acht jaar.

Dat dit ouderschapsverlof tegemoet komt aan een nood bij werkende ouders bewijzen de cijfers. Daar waar bij de start van de maatregel in 1998, 700 vaders en moeders voor ouderschapsverlof kozen, maakten een jaar later reeds bijna 7 000 vaders en moeders van dit recht gebruik. Alhoewel hierbij onmiddellijk moet worden opgemerkt dat het merendeel van de ouders die voor ouderschapsverlof kiezen vrouwen zijn.

De cijfers tonen aan dat het zeker een succesvolle maatregel is. Maar bij nader toezien, vertoont de maatregel zoals hij vandaag bestaat, zeker voor adoptieouders, een aantal gebreken. Dit voorstel heeft dan ook tot doel de bestaande regeling rond ouderschapsverlof te integreren in de algemene basiswetgeving inzake loopbaanonderbreking en de bestaande regeling van ouderschapsverlof specifiek aan te passen aan de eigenheid van een adoptie.

Het recht op adoptieverlof is van wezenlijk belang voor een goede integratie van het adoptiekind in het nieuwe gezin en voor de hechting tussen de adoptieouders en het adoptiekind. Zeker bij internationale adopties is het belangrijk dat zowel de ouders als het kind de nodige tijd hebben om zich aan mekaar te kunnen hechten. In deze gevallen worden de ouders immers vaak geconfronteerd met allerhande procedures in een vreemd land en dient ook het kind zich vaak aan te passen aan een voor hem totaal nieuwe cultuur.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les agents de l'État ont déjà la possibilité de solliciter un congé lorsqu'ils accueillent un enfant de moins de dix dans leur foyer en vue de son adoption. La durée de ce congé est de six semaines au maximum en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans et de quatre semaines au maximum en cas d'adoption d'un enfant âgé de plus de trois ans.

Les travailleurs du secteur privé ont également droit à un congé parental, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption d'un enfant. Le père et la mère ont chacun droit à trois mois de congé parental, à prendre, en cas de naissance d'un enfant, avant qu'il ait atteint l'âge de quatre ans et, en cas d'adoption, dans les quatre ans qui suivent l'adoption et à condition que l'enfant soit âgé de moins de huit ans.

Les chiffres prouvent que ce congé parental répond à un besoin des parents qui travaillent. Alors que l'année de l'instauration de ce congé, en 1998, 700 pères et mères y ont eu recours, ils étaient déjà près de 7 000 à user de ce droit l'année suivante. Il convient toutefois de préciser d'emblée que les parents qui prennent un congé parental sont en majorité des mères.

Les chiffres prouvent clairement qu'il s'agit d'une mesure très appréciée. Lorsqu'on procède toutefois à une analyse plus fine, on constate que cette mesure, dans sa forme actuelle, présente un certain nombre de lacunes, en particulier pour les parents adoptifs. La présente proposition de loi vise par conséquent à intégrer la réglementation actuelle concernant le congé parental dans la législation de base en matière d'interruption de carrière et à adapter cette réglementation en fonction des spécificités de l'adoption.

Il est essentiel, pour permettre la bonne intégration de l'enfant adopté dans sa nouvelle famille et pour permettre que des liens se tissent entre lui et ses parents adoptifs, d'accorder aux travailleurs le droit à un congé d'adoption. Il est important, en particulier en cas d'adoption internationale, que tant les parents que l'enfant disposent du temps nécessaire pour développer un lien réciproque. En pareils cas, les parents doivent en outre souvent remplir toutes sortes de formalités dans un pays étranger, tandis que l'enfant doit souvent s'adapter à une culture qui lui est totalement étrangère.

Het is bijgevolg belangrijk dat de nieuwe ouders en het adoptiekind onmiddellijk de kans krijgen om zich aan mekaar te hechten, een veilige band te ontwikkelen en zich bij elkaar thuis kunnen voelen. Precies daarom wordt in het voorstel bepaald dat de adoptieouders zonder meer, binnen de maand na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister als lid van hun gezin, elk minstens veertien dagen adoptieverlof kunnen opnemen.

Gewoon het voorzien in een recht op adoptieverlof, impliceert immers nog altijd het risico dat de werkgever, de bedrijfscultuur of de sociaal-economische omgeving de werknemer zouden verhinderen om van dit recht gebruik te maken.

Precies daarom ook wordt voorgesteld dat de werkgever, in tegenstelling tot vandaag, niet langer nog verplicht is om in vervanging te voorzien. In dit geval kan het niet anders dan dat de werknemer lang op voorhand de werkgever op de hoogte dient te brengen van zijn voornemen om adoptieverlof te nemen. De werkgever heeft immers - zeker op de huidige krappe arbeidsmarkt - tijd nodig om een geschikte vervanger te vinden. Het afschaffen van de vervangingsplicht impliceert automatisch dat de werkgever en werknemer veel sneller en soepeler met het adoptieverlof kunnen omgaan. Vandaar ook dat de huidige minimale periode van ouderschapsverlof wordt teruggebracht tot 14 dagen. Net zoals vandaag in het kader van het ouderschapsverlof, heeft de adoptieouder recht op drie maanden voltijds adoptieverlof of zes maanden halftijds adoptieverlof.

Indanks het feit dat het ouderschapsverlof vandaag al in een verhoogde uitkering voorziet, blijft het inkomensvervangende bedrag vandaag al bij al vrij beperkt. Heel wat ouders maken precies om financiële redenen vandaag geen gebruik van hun recht op ouderschapsverlof. Daarbij komt nog dat bij internationale adopties de adoptieouders vaak verplicht worden om het kind in het land van herkomst op te halen en aldaar een aantal procedures dienen te doorlopen die al snel enkele weken tot maanden in beslag kunnen nemen. Kortom, het gaat vaak om een dure reis. Onder andere hierdoor voorzien we in een gunstigere financiële regeling voor adoptieverlof dan vandaag het geval is. Voor de periode van verplicht adoptieverlof ontvangt de adoptieouder een adoptieuitkering die gelijk is aan 100% van zijn of haar gemiddeld maandloon. Voor de periode van adoptieverlof tussen de veertien en anderhalve maand wordt de adoptieuitkering verminderd tot 82% van zijn of haar

Il importe par conséquent que les parents adoptifs et l'enfant aient immédiatement l'occasion de développer un attachement réciproque, d'établir entre eux une relation sécurisante et d'apprendre à se sentir à l'aise entre eux. C'est pourquoi la présente proposition de loi dispose que les parents adoptifs ont le droit de prendre chacun, sans condition, un congé d'adoption de quatorze jours minimum dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant, en tant que membre de la famille, au registre de la population ou au registre des étrangers.

Instaurer sans plus le droit à un congé d'adoption serait cependant courir le risque que le travailleur soit empêché d'exercer ce droit sous la pression de l'employeur, de la culture d'entreprise ou de l'environnement socioéconomique.

C'est précisément pour cette raison qu'il est également proposé de faire en sorte que l'employeur ne soit plus tenu, comme c'est le cas actuellement, de pourvoir au remplacement du travailleur. S'il en est ainsi, il est indispensable que le travailleur informe son employeur longtemps à l'avance de son intention d'exercer son droit au congé d'adoption. L'employeur a en effet besoin d'un certain temps – surtout à l'heure actuelle, vu l'étroitesse du marché du travail – pour trouver un remplaçant qui convient. La suppression de l'obligation de remplacer le travailleur implique automatiquement que l'employeur et le travailleur peuvent appliquer beaucoup plus rapidement et avec beaucoup plus de souplesse les possibilités offertes par le congé d'adoption. C'est également la raison pour laquelle la durée minimale du congé parental est ramenée à 14 jours. Comme c'est actuellement le cas dans le cadre du congé parental, le parent adoptif a droit à trois mois de congé d'adoption ou à six mois de congé d'adoption à mi-temps.

Bien que l'allocation versée actuellement dans le cadre du congé parental ait déjà été majorée, le montant de ce revenu de remplacement reste en fin de compte assez modique. C'est précisément pour des considérations d'ordre financier qu'actuellement, bon nombre de parents n'exercent pas leur droit au congé parental. À cela s'ajoute le fait que, dans le cas d'adoptions internationales, les parents adoptifs sont souvent obligés d'aller chercher l'enfant dans son pays d'origine et d'effectuer sur place un certain nombre de démarches qui peuvent vite prendre quelques semaines, voire des mois. Bref, il s'agit souvent d'un voyage qui coûte cher. C'est une des raisons pour lesquelles nous prévoyons, dans le cadre du congé d'adoption, un régime financier plus favorable qu'il ne l'est actuellement. Pendant la période de congé d'adoption obligatoire, le parent adoptif perçoit une allocation égale à 100% de son salaire mensuel moyen. Pour la période située entre quatorze jours et un

gemiddeld maandloon. Voor het adoptieverlof dat de periode van anderhalve maand overschrijdt, blijft de uitkering 82% van het gemiddeld maandloon bedragen maar wordt het bedrag van het maandloon begrensd tot dat van de berekening van de werkloosheidsuitkeringen (d.w.z. 59.297 frank).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 100 van de basiswet aangaande loopbaanonderbreking stelt als algemeen principe dat bij volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst de werknemer recht heeft op een uitkering en de werkgever verplicht is de werknemer te vervangen. De voorgestelde wijziging heeft tot doel de werknemer een recht op een uitkering te geven en de werkgever vrij te stellen van vervangingsplicht in geval van adoptieverlof.

Art. 3

Het voorgestelde artikel 100*quater* voert een recht op adoptieverlof in, onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties.

In paragraaf 1 worden de algemene contouren van dit recht afgeleid, en wordt bepaald dat de werknemer de bewijslast draagt.

De werknemer kan van dit recht gebruik maken met periodes van minimaal veertien dagen. In totaal gaat het maximaal om drie maanden op te nemen binnen een periode van vier jaar na de inschrijving in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister.

Tevens wordt een verplicht adoptieverlof van veertien dagen voor de adoptievader en adoptiemoeder voorgesteld, op te nemen binnen de maand vanaf de inschrijving van het kind. Dit verplichte adoptieverlof maakt deel uit van de drie maanden voltijdse onderbreking waarop de werknemer-adoptieouder recht heeft.

In paragraaf 2 wordt de specifieke onderbrekingsuitkering vastgesteld die de werknemer ontvangt tijdens de periode van adoptieverlof:

- de adoptieuitkering in het kader van het verplichte adoptieverlof wordt vastgesteld op 100% van het gemiddeld maandloon;
- wanneer de adoptieouder meer dan de twee weken verplicht adoptieverlof maar minder dan anderhalve

mois et demi, l'allocation d'adoption est ramenée à 82% du salaire mensuel moyen. Pour la période qui dépasse un mois et demi, l'allocation reste égale à 82% du salaire mensuel moyen, mais le montant du salaire mensuel est limité au montant du salaire mensuel qui sert de base au calcul des allocations de chômage (soit 59 297 francs).

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 100 de la loi de base relative à l'interruption de la carrière professionnelle prévoit, en guise de principe général, qu'en cas de suspension complète du contrat de travail, le travailleur a droit à une allocation et l'employeur est tenu de remplacer le travailleur. La modification proposée vise à accorder le droit à l'allocation au travailleur et à dispenser l'employeur de l'obligation de le remplacer en cas de congé d'adoption.

Art. 3

L'article 100*quater* proposé instaure un droit au congé d'adoption, sous la forme d'une suspension complète des prestations.

Le § 1^{er} fixe les grandes lignes de ce droit et précise que la charge de la preuve incombe au travailleur.

Le travailleur peut prendre ce congé par tranches de quatorze jours au moins. La durée totale du congé ne peut excéder trois mois, à prendre dans les quatre ans de l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

Il est également proposé de prévoir que le père adoptif et la mère adoptive sont tenus de prendre un congé d'adoption de quatorze jours dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant. Ce congé d'adoption obligatoire fait partie de l'interruption complète de trois mois à laquelle le travailleur parent adoptif peut prétendre.

Le § 2 fixe l'allocation d'interruption spécifique que le travailleur perçoit au cours de la période de congé d'adoption :

- l'allocation d'adoption allouée dans le cadre du congé d'adoption obligatoire est fixée à 100 % du salaire mensuel moyen ;
- si le parent adoptif prend plus de deux semaines de congé d'adoption obligatoire, mais moins d'un mois

maand neemt, dan bedraagt de adoptieuitkering 82% van het normale gemiddelde maandloon van de werknemer;

- wanneer de adoptieouder meer dan anderhalve maand adoptieverlof neemt, bedraagt de adoptieuitkering 82% van het normale gemiddelde maandloon van de werknemer. Het loon waarmee in dit geval rekening wordt gehouden wordt, is echter begrensd tot het loon waarmee rekening gehouden wordt voor het toekennen van werkloosheidsuitkeringen. Op dit ogenblik bedraagt deze grens 59.297 frank.

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om te bepalen hoe het maandloon zal worden berekend.

Art. 4

De reeds bestaande ontslagbescherming tijdens de periode van loopbaanonderbreking wordt ook van toepassing gemaakt op de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van adoptieverlof

Art. 5

De reeds bestaande regel dat een door de werkgever gegeven opzeggingstermijn niet loopt tijdens de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens loopbaanonderbreking, wordt ook van toepassing gemaakt op de periodes van loopbaanonderbreking in het kader van adoptieverlof

Art. 6

Artikel 6 wijzigt artikel 102 van de basiswetgeving loopbaanonderbreking. In het kader van adoptieverlof wordt ook halftijdse loopbaanonderbreking mogelijk gemaakt.

Art. 7

Dit artikel is het equivalent van artikel 3 van dit voorstel, voor de situaties waarin de arbeidsprestaties worden gehalveerd

Art. 8

Artikel 103 van de basiswet loopbaanonderbreking stelt als regel dat, bij een opzegging gegeven door de werkgever tijdens de periode van vermindering van pres-

et demi, l'allocation d'adoption est égale à 82% du salaire mensuel moyen normal du travailleur ;

si le parent adoptif prend plus d'un mois et demi de congé d'adoption, l'allocation d'adoption est égale à 82 % du salaire mensuel moyen normal du travailleur. Le salaire qui est pris en considération dans ce cas est cependant limité à celui dont il est tenu compte pour l'octroi des allocations de chômage. Cette limite est actuellement fixée à 59 297 francs.

Le Roi est habilité à déterminer les modalités du calcul du salaire mensuel.

Art. 4

La protection contre le licenciement qui est actuellement assurée au travailleur pendant la période d'interruption de carrière est étendue aux périodes d'interruption de carrière dans le cadre du congé d'adoption.

Art. 5

La règle qui veut que le délai du préavis donné par l'employeur ne coure pas durant la suspension complète du contrat de travail pour cause d'interruption de carrière est également rendue applicable aux périodes d'interruption de carrière dans le cadre du congé d'adoption.

Art. 6

Cet article modifie l'article 102 de la législation de base relative à l'interruption de carrière. L'interruption de carrière à mi-temps est également rendue possible dans le cadre du congé d'adoption.

Art. 7

Cet article est l'équivalent de l'article 3 de la présente proposition, pour les situations dans lesquelles les prestations de travail sont réduites de moitié.

Art. 8

L'article 103 de la loi de base relative à l'interruption de carrière fixe comme règle qu'en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur au cours de la période

taties, de opzeggingstermijn wordt berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Deze regel wordt uitgebreid tot het adoptieverlof

Magda De Meyer (SP)
Jan Peeters (SP)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 100, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij de wet van 21 december 1994 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden de woorden «een beroep op artikel 100*bis* of» vervangen door de woorden «een beroep op artikel 100*bis*, 100*quater* of».

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 100*quater* ingevoegd, luidend als volgt:

«Artikel 100*quater*. — § 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst in geval van adoptie van een kind dat jonger dan acht jaar is. Deze schorsing wordt adoptieverlof genoemd.

De totale duur van het adoptieverlof is drie maanden. Het moet genomen worden binnen vier jaar na de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft.

De werknemer moet veertien dagen adoptieverlof nemen binnen een maand na de inschrijving bedoeld in het vorige lid. Het overige adoptieverlof kan hij met minimumperiodes van veertien dagen nemen binnen de vermelde periode van vier jaar.

Het bewijs van de aangehaalde reden van schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer. De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

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 100, alinéa 1^{er} de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacée par la loi du 21 décembre 1994 et modifiée par la loi du 26 mars 1999, remplacer les mots « recours à l'article 100*bis* ou » par les mots « recours à l'article 100*bis*, 100*quater* ou ».

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 100*quater*, libellé comme suit :

« Article 100*quater*. — § 1^{er}. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de huit ans. Cette suspension est appelée « congé d'adoption ».

La durée totale du congé d'adoption est de trois mois. Ce congé doit être pris dans les quatre ans qui suivent l'inscription de l'enfant, en tant que membre de la famille, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur.

Le travailleur doit prendre quatorze jours de ce congé d'adoption dans le mois qui suit l'inscription visée à l'alinéa précédent. Il peut prendre le solde du congé d'adoption par tranches minimales de quatorze jours au cours de la période de quatre ans visée.

La preuve de la raison invoquée de la suspension du contrat de travail est à charge du travailleur. Le Roi détermine les modalités relatives à l'administration de cette preuve.

§ 2. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsovereenkomst schorst heeft recht op een onderbrekingsuitkering, adoptieuitkering genaamd.

Deze adoptieuitkering bedraagt:

1° tijdens de eerste veertien dagen van het adoptieverlof, 100 procent van het gemiddeld maandloon;

2° tijdens de daarop volgende maand, 82 procent van het gemiddeld maandloon;

3° tijdens het overblijvende adoptieverlof, 82 procent van het gemiddeld maandloon, zonder dat het bedrag van de uitkering hoger mag zijn dan dat van de werkloosheidsuitkering waarop de werknemer aanspraak zou hebben indien hij geen adoptieverlof zou nemen.

Wanneer de berekende adoptieuitkering een frankgedeelte bevat, wordt ze tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang ze al dan niet 50 centimes bereikt.

De Koning bepaalt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat als loon wordt beschouwd en de berekeningswijze van het maandloon.»

Art. 4

In artikel 101 van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 mei 1991 en de wetten van 22 december 1995, 13 februari 1998 en 12 augustus 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) het eerste lid wordt vervangen als volgt:

«Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van de artikelen 100, eerste lid, 100bis, 100ter en 100quater, of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van de artikelen 102, § 1, 102bis en 102ter, mag de werkgever geen handeling verrichten die er toe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.»;

B) het derde lid wordt vervangen als volgt:

«Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100, 100bis, 100ter en 100quater bedoelde schorsing of de in de artikelen 102, 102bis en 102ter bedoelde vermindering.».

§ 2. Le travailleur qui a suspendu son contrat de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption, appelée « allocation d'adoption ».

Cette allocation d'adoption est égale:

1° durant les quatorze premiers jours du congé d'adoption, à 100 pour cent du salaire mensuel moyen;

2° durant le mois suivant, à 82 pour cent du salaire mensuel moyen;

3° durant le solde du congé d'adoption, à 82 pour cent du salaire mensuel moyen, sans que le montant de l'allocation puisse excéder celui de l'allocation de chômage à laquelle le travailleur aurait droit s'il ne prenait pas de congé d'adoption.

Si l'allocation d'adoption calculée comporte une fraction de franc, elle est arrondie au franc supérieur ou inférieur selon qu'elle atteint ou non 50 centimes.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par salaire ainsi que le mode de calcul du salaire mensuel. »

Art. 4

A l'article 101 de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par l'arrêté royal du 21 mai 1991 et par les lois des 22 décembre 1995, 13 février 1998 et 12 août 2000, sont apportées les modifications suivantes :

A) l'alinéa 1^{er} est remplacé par l'alinéa suivant :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er}, 100bis, 100ter et 100quater ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application des articles 102, §1^{er}, 102bis et 102ter, 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. » ;

B) l'alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100, 100bis, 100ter et 100quater ou à la réduction visée aux articles 102, 102bis et 102ter. » .

Art. 5

Artikel 101*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Art. 101*bis*. — Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij de artikelen 100, 100*bis*, 100*ter* en 100*quater* bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.».

Art. 6

In artikel 102, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 22 december 1995 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden de woorden «artikel 102*bis*» telkens vervangen door de woorden «artikel 102*bis* of 102*ter*».

Art. 7

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

«Art. 102*ter*. — § 1. Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking in geval van adoptieverlof, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100*quater*, § 1.

§ 2. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, adoptieuitkering genaamd.

Deze adoptieuitkering wordt vastgesteld op de helft van de overeenkomstig artikel 100*quater*, § 2, vastgestelde adoptieuitkering. Wanneer de berekende adoptieuitkering een frankgedeelte bevat, wordt ze tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang ze al dan niet 50 centimes bereikt.».

Art. 8

In artikel 103 van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1991 en 22 december 1995, worden de woorden «artikel 102 en 102*bis*» vervangen door de woorden «artikel 102, 102*bis* of 102*ter*».

24 oktober 2000

Magda De Meyer (SP)
Jan Peeters (SP)

Art. 5

L'article 101*bis* de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par la loi du 12 août 2000, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 101*bis*.— En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue aux articles 100, 100*bis*, 100*ter* et 100*quater*. »

Art. 6

À l'article 102, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 22 décembre 1995 et modifié par la loi du 26 mars 1999, les mots « l'article 102*bis* » sont chaque fois remplacés par les mots « l'article 102*bis* ou 102*ter* ».

Art. 7

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

« Art. 102*ter*.— § 1^{er}. Un travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail d'une moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein en cas de congé d'adoption, selon les conditions prévues à l'article 100*quater*, § 1^{er}.

§ 2. Le travailleur qui réduit ses prestations de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption appelée allocation d'adoption.

Cette allocation d'adoption est fixée à la moitié de l'allocation d'adoption fixée conformément à l'article 100*quater*, § 2. Lorsque l'allocation d'adoption calculée contient une fraction de franc, elle est arrondie au franc supérieur ou inférieur selon que les décimales atteignent ou non cinquante centimes. ».

Art. 8

À l'article 103 de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par les lois du 20 juillet 1991 et du 22 décembre 1995, les mots « à l'article 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « à l'article 102, 102*bis* ou 102*ter* ».

24 octobre 2000.