

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

27 mai 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant 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, concernant
le congé parental pour les familles d'accueil**

(déposée par Mme Catherine Fonck)
_____**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

27 mei 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 29 oktober 1997 tot invoering
van een recht op ouderschapsverlof
in het kader van de onderbreking van de
beroepsloopbaan, wat het ouderschapsverlof
voor de pleeggezinnen betreft**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)
_____**RÉSUMÉ**

La proposition de loi vise à accorder un congé parental pour les travailleurs faisant partie des familles d'accueil.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe ouderschapsverlof toe te kennen aan de pleegouders-werknemers.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Possibilités existant actuellement en matière de congé parental pour les familles d'accueil

Actuellement, en vertu de l'article 30^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le travailleur désigné comme parent d'accueil a le droit de s'absenter de son travail pour l'accomplissement d'obligations et de missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées.

Le congé d'accueil est un droit pour chaque travailleur qui est officiellement désigné comme parent d'accueil:

- par le tribunal;
- par un service reconnu de placement;
- par les services de l'Aide à la Jeunesse;
- ou par le Comité pour l'Aide spéciale à la Jeunesse.

À l'égard de l'employeur, la preuve de la qualité de parent d'accueil est fournie par la décision de désignation émanant de l'un de ces organismes.

Le droit au congé d'accueil vaut pour toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées par un des organismes cités ci-dessus, aussi bien le placement de personnes mineures que le placement de personnes avec un handicap.

Durant ce congé, le travailleur ne perçoit pas sa rémunération mais une indemnité de l'ONEm.

2. Caractère limité des possibilités offertes actuellement

Ce congé d'accueil est donc utile mais il reste limité.

Premièrement, la durée du congé d'accueil est fixée à 6 jours par an, maximum.

Deuxièmement, seuls certains événements donnent droit au congé d'accueil. Il s'agit des tâches qui ont un lien spécifique avec la situation de placement, pour

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Momenteel bestaande mogelijkheden van ouderschapsverlof voor de pleeggezinnen

Krachtens artikel 30^{quater} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer die is aangesteld als pleegouder vandaag het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te beiden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

Het pleegverlof is een recht voor iedere werknemer die officieel als pleegouder is aangesteld:

- door de rechtbank;
- door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg;
- door de diensten van l'Aide à la Jeunesse;
- of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand.

Ten aanzien van de werknemer wordt het bewijs van de hoedanigheid van pleegouder geleverd door de van een van die instellingen uitgaande beslissing tot aanstelling.

Het recht op pleegzorgverlof geldt voor alle vormen van pleegzorg in het gezin waartoe een van de hierboven genoemde instellingen kan beslissen, zowel de plaatsing van minderjarigen als die van personen met een handicap.

Tijdens dat verlof ontvangt de werknemer niet zijn bezoldiging, maar een vergoeding van de RVA.

2. De momenteel geboden mogelijkheden zijn beperkt in omvang

Dat pleegzorgverlof is dus nuttig, maar blijft beperkt.

Ten eerste wordt de duur van het pleegzorgverlof bepaald op maximum 6 dagen per jaar.

Ten tweede geven alleen bepaalde gebeurtenissen recht op pleegzorgverlof. Het gaat om specifiek met de pleegzorgsituatie verband houdende taken, waarvoor

lesquelles l'intervention du travailleur est requise, et dont l'accomplissement est empêché par l'exécution de son contrat de travail.

Les événements suivants sont notamment visés:

— le fait d'assister à des audiences des autorités judiciaires ou administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil;

— les contacts avec les parents naturels ou d'autres personnes qui sont importantes pour l'enfant ou la personne placée;

— les contacts avec le service de placement.

Dans d'autres situations que celles prévues ci-dessus, le droit au congé d'accueil ne peut être utilisé que pour autant que les services de placement délivrent une attestation indiquant clairement pourquoi un congé est nécessaire.

Par conséquent, les familles d'accueil ressentent le besoin d'avoir la possibilité d'accéder à un congé plus long qui leur permettrait d'être plus disponibles pour les enfants. En effet, les enfants accueillis demandent des soins et de l'attention, afin de construire une relation de confiance et un attachement stable et sécurisant.

3. Solution proposée

Pour répondre à ce besoin, un élargissement du champ d'application du congé parental semble tout indiqué.

En effet, dans le cadre du congé parental proposé par la présente proposition de loi, le travailleur peut choisir, pour s'occuper de son enfant, une des formes de congé suivantes:

— suspension de l'exécution du contrat de travail pendant une période de trois mois, la période de trois mois peut, au choix du travailleur, être fractionnée par mois;

— réduction des prestations à mi-temps pendant une période de six mois; la période de six mois peut, au choix du travailleur, être fractionnée en périodes de deux mois;

— réduction des prestations de travail d'un cinquième pendant une période de 15 mois; cette réduction des prestations peut, au choix du travailleur, être fractionnée en périodes de cinq mois.

het optreden van de werknemer vereist is en die hij niet kan uitvoeren doordat de uitoefening van zijn arbeids-overeenkomst hem dat belet.

Meer bepaald wordt bedoeld op de volgende gebeurtenissen:

— het bijwonen van zittingen van de gerechtelijke of administratieve instanties die bevoegd zijn voor het pleeggezin;

— de contacten met de natuurlijke ouders of andere personen die belangrijk zijn voor het kind of de pleeg-gast;

— de contacten met de dienst voor pleegzorg.

In andere dan de hierboven vermelde situaties kan het recht op pleegzorgverlof slechts worden gebruikt voor zover de diensten voor pleegzorg een attest afgeven waarin duidelijk wordt vermeld waarom verlof noodzakelijk is.

Onder de pleeggezinnen bestaat dan ook onmiskenbaar de behoefte langer verlof te kunnen opnemen waardoor ze meer ter beschikking staan van de kinderen. De pleegkinderen vergen namelijk zorg en aandacht zodat een vertrouwensrelatie en een duurzame band van geborgenheid kan ontstaan.

3. Voorgestelde oplossing

Om op die behoefte te kunnen inspelen lijkt het aangewezen het toepassingsgebied van het ouderschapsverlof uit te breiden.

In het raam van het door dit wetsvoorstel geïntroduceerde ouderschapsverlof, kan de werknemer, wanneer hij zich met zijn kind wil bezighouden, kiezen uit een van de volgende vormen van verlof:

— een opschorting van de uitvoering van de arbeids-overeenkomst gedurende een periode van drie maanden; die periode kan, naar keuze van de werknemer, per maand kan worden opgedeeld;

— een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft gedurende een periode van zes maanden; die periode kan, naar keuze van de werknemer, in periodes van twee maanden worden opgedeeld;

— een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde voor een periode van vijftien maanden; die periode kan, naar keuze van de werknemer, in periodes van vijf maanden worden opgedeeld.

Durant le congé parental, le travailleur ne perçoit pas sa rémunération mais une allocation d'interruption payée par l'ONEm.

L'auteur propose donc d'octroyer aux parents d'accueil un droit au congé parental, en plus du droit au congé d'accueil qui a un objectif différent.

Catherine FONCK (cdH)

Tijdens het ouderschapsverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar een door de RVA betaalde onderbrekingsuitkering.

De indienster stelt daarom voor de pleegouders het recht op ouderschapsverlof te verlenen, naast het recht op pleegzorgverlof dat een verschillend oogmerk nastreeft.

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 3 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, remplacé par la loi du 27 mars 2009, le § 1^{er} est complété par le tiret suivant:

“— dans le cadre du placement d'un enfant, lorsque le travailleur a été désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse, pendant une période qui court à partir de la désignation et qui finit, au plus tard, au moment où l'enfant atteint son douzième anniversaire.”.

Art. 3

Le Roi est habilité à modifier la disposition visée à l'article 2.

26 avril 2011

Catherine FONCK (cdH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 3 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, vervangen bij de wet van 27 maart 2009, wordt paragraaf 1 aangevuld met het volgende streepje:

“— in het raam van pleegouderschap, indien de werknemer als pleegouder werd aangesteld door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van *l'Aide à la Jeunesse* of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, voor een periode die ingaat vanaf de aanstelling en verstrijkt uiterlijk op het tijdstip waarop het kind de leeftijd van twaalf jaar bereikt.”.

Art. 3

De Koning is gemachtigd het bepaalde in artikel 2 te wijzigen.

26 april 2011