

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

28 février 2023

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,
en ce qui concerne la dérogation
à la condition d'ancienneté
avec l'accord de l'employeur**

(déposée par M. Kristof Calvo et
Mme Marie-Colline Leroy)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

28 februari 2023

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,
voor wat de afwijking van de anciënniteits-
voorwaarde met het akkoord
van de werkgever betreft**

(ingediend door de heer Kristof Calvo en
mevrouw Marie-Colline Leroy)

RÉSUMÉ

Pour ouvrir le droit au congé parental, les travailleurs salariés occupés dans le secteur privé ou dans une administration locale ou provinciale doivent pouvoir prouver qu'ils ont travaillé auprès du même employeur pendant un an au cours des 15 mois précédant la demande. Cette condition d'ancienneté empêche certains travailleurs de bénéficier du droit à un congé parental pour s'occuper de leur enfant et limite leur mobilité sur le marché du travail.

Les auteurs de cette proposition de loi souhaitent permettre de déroger à cette condition d'ancienneté moyennant l'accord de l'employeur.

SAMENVATTING

Om het recht op ouderschapsverlof te kunnen openen moeten de werknemers die in de privésector of bij een lokaal of provinciaal bestuur werken, kunnen aantonen dat ze een jaar bij dezelfde werkgever hebben gewerkt in de loop van de vijftien maanden die aan de aanvraag voorafgaan. Een deel van de werknemers wordt door deze anciënniteitsvoorwaarde uitgesloten van het recht op ouderschapsverlof voor de zorg en de opvoeding van zijn of haar kind. Zij worden tevens beperkt in hun mobiliteit op de arbeidsmarkt.

De indieners beogen met dit wetsvoorstel een afwijking van deze anciënniteitsvoorwaarde mogelijk te maken mits het akkoord van de werkgever.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
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 (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les travailleurs salariés occupés dans le secteur privé ou dans une administration locale ou provinciale n'ont droit au congé parental que s'ils ont travaillé pendant un an auprès du même employeur au cours des quinze mois précédant la demande. Les travailleurs occupés dans le secteur public ou dans l'enseignement ne sont pas soumis à cette condition d'ancienneté pour bénéficier du droit au congé parental et y ont donc immédiatement droit lorsqu'ils changent d'employeur.

Certains travailleurs sont donc exclus du droit d'avoir du temps pour s'occuper de leur enfant à cause de cette condition. Dans la plupart des cas, il s'agit de travailleurs très vulnérables, à savoir ceux qui ont des contrats courts et temporaires auprès de plusieurs employeurs et qui ne peuvent donc pas constituer l'ancienneté requise. C'est notamment pour cette raison que le congé parental demeure souvent réservé aux ménages de la classe moyenne, dont les deux membres disposent d'un revenu et ont un emploi de qualité auprès d'un employeur fixe.

Lorsque les mesures politiques sont efficaces pour les citoyens les plus vulnérables de notre société, elles le sont également pour ceux qui ont eu plus d'opportunités au cours de leur vie. L'inverse n'étant pas toujours vrai, il nous semble opportun en l'occurrence de prendre la situation des citoyens les plus vulnérables comme point de référence. Nous sommes dès lors convaincus que le congé parental devrait également être accessible aux travailleurs ayant des contrats précaires et flexibles et qu'il y a lieu par conséquent de prévoir une possibilité de déroger à la condition d'ancienneté.

La présente proposition de loi a également une dimension de genre importante dès lors qu'aujourd'hui encore, ce sont principalement les femmes qui prennent un congé parental. Durant les quatre premiers mois de 2021, 66,77 % des travailleurs qui ont pris un congé parental étaient des femmes.¹ L'étude "La dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière" publiée en 2019 par l'Institut pour

¹ "Les chiffres fédéraux – Interruption de carrière/ Crédits temps: AVRIL 2021", Office national de l'emploi, 2021. Disponible sur: <https://www.onem.be/espace-presse/chiffres-interruption-de-carriere-conges-thematique-et-credit-temps-avril-2021>

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De werknemers die in de privésector of bij een lokaal of provinciaal bestuur werken, hebben pas recht op ouderschapsverlof indien ze een jaar bij dezelfde werkgever werden tewerkgesteld in de loop van de vijftien maanden die aan de aanvraag voorafgaan. Het recht op ouderschapsverlof van werknemers die in de openbare sector of in het onderwijs werken, is niet gekoppeld aan deze anciënniteitsvoorwaarde. Deze werknemers hebben dus onmiddellijk recht op ouderschapsverlof wanneer ze van job veranderen.

Een deel van de werknemers wordt door deze voorwaarde dus uitgesloten van het recht op tijd voor de zorg en opvoeding van zijn of haar kind. In de meeste gevallen gaat het om zeer kwetsbare werknemers, namelijk diegenen met korte, tijdelijke contracten bij verschillende werkgevers waardoor ze niet de nodige anciënniteit kunnen opbouwen. Mede daardoor blijft ouderschapsverlof vaak een recht voor de middenklasse, met name tweeverdieners met kwalitatieve jobs bij een vaste werkgever.

Indien beleidsmaatregelen werken voor de meest kwetsbare burgers in onze samenleving, werken ze ook voor diegenen die tijdens hun leven meer kansen hebben gekregen. Aangezien het omgekeerde niet altijd het geval is, lijkt het in dit geval passend de situatie van de meest kwetsbare burgers als referentiepunt te nemen. We zijn er dan ook van overtuigd dat het ouderschapsverlof eveneens toegankelijk moet zijn voor werknemers met precaire en flexibele contracten en er derhalve van de anciënniteitsvoorwaarde moet kunnen afgeweken worden.

Dit wetsvoorstel heeft ook een belangrijk genderaspect, want nog steeds nemen vooral vrouwen het ouderschapsverlof op. In de eerste vier maanden van 2021 werd het ouderschapsverlof voor 66,77 % door vrouwen opgenomen.¹ Ook de studie "De genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdscrediet en loopbaanonderbreking" (2019) van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevestigt dat het ouderschapsverlof vooral

¹ "Cijfers april 2021", Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2021. <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers>

l'égalité des femmes et des hommes confirme que ce sont principalement les femmes qui prennent ce type de congé.² En raison de la condition d'ancienneté, les travailleurs qui veulent (encore) avoir des enfants n'osent pas changer d'emploi à ce moment-là, même s'ils ne se sentent plus bien dans leur travail ou s'ils ont reçu une offre d'un autre employeur. En effet, s'ils changent d'emploi, ils perdent leur droit au congé parental. Cette condition d'ancienneté limite par conséquent aussi la mobilité sur le marché du travail, en particulier celle des femmes.

Dans les ménages monoparentaux, la différence entre le nombre d'hommes et de femmes qui prennent un congé parental est encore plus frappante. En 2019, la proportion des mères isolées dans les régimes d'interruption de travail liée à la parentalité était de 84 %.³ Cette répartition inégale au sein du groupe des isolés avec enfants est toutefois aussi conforme aux caractéristiques démographiques de ce groupe. En outre, l'Office national de l'emploi (ONEM) confirme que les ménages monoparentaux ne font souvent pas valoir leur droit au congé parental:

“Les parents isolés sont fortement sous-représentés dans les régimes d'interruption de carrière, de crédit-temps et de congés thématiques. En 2019, ils représentent 3 % du total pour l'ensemble des motifs. La proportion s'élève à 4,6 % en particulier pour les interruptions pour cause de parentalité.” (2020, ONEM, p. 36).

La perte de revenus durant la période d'interruption est l'une des principales raisons pour lesquelles les parents isolés ne prennent pas de congé parental. Ils ne peuvent en effet pas compter sur un deuxième revenu. L'augmentation du nombre de demandes observée ces dernières années à la suite du relèvement des allocations d'interruption pour les parents isolés en 2017, illustre également le lien entre la compensation de la perte de revenus et l'activation de ce droit. En outre, ce groupe vulnérable de travailleurs enchaîne également les contrats temporaires, ce qui les empêche de se constituer des droits et, partant, de prendre un congé parental.

Le 19 janvier 2023, la Chambre des représentants a adopté la résolution relative aux parents isolés et aux

een vrouwenzaak blijft.² Door de anciënniteitsvoorwaarde durven werknemers die (nog) kinderen willen of hebben, op dat moment niet van job te wisselen, ook al voelen ze zich er niet meer goed of hebben ze een aanbieding gekregen van een andere werkgever. Indien ze veranderen van job, verliezen ze namelijk hun recht op het ouderschapsverlof. De voorwaarde beperkt bijgevolg ook de mobiliteit op de arbeidsmarkt, en vooral dan die van vrouwen.

In eenoudergezinnen is het verschil voor wat betreft de opname van het ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen nog meer frappant. In 2019 bedroeg het aandeel van alleenstaande moeders in de onderbrekingsstelsels met betrekking tot ouderschap 84 %.³ De meer ongelijke verdeling binnen de groep alleenstaanden met kinderen is echter ook in overeenstemming met de demografische kenmerken van de groep alleenstaanden met kinderen. Bovendien nemen deze eenoudergezinnen vaak hun recht op ouderschapsverlof niet op, bevestigt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA):

“Binnen de stelsels van loopbaanonderbreking, tijds-krediet en thematische verloven zijn de alleenstaande ouders sterk ondervertegenwoordigd. In 2019 nemen ze voor alle motieven samen 3 % van het totaal in. Specifiek voor onderbrekingen met het motief ouderschap stijgt de proportie tot 4,6 %.” (2020, RVA, p. 36).

Het inkomensverlies tijdens de periode van onderbreking is een belangrijke verklaring voor het feit dat alleenstaande ouders dit recht niet opnemen. Ze kunnen immers niet terugvallen op een tweede inkomen. De stijgende instroom tijdens de laatste jaren, door de verhoging van de onderbrekingsuitkeringen voor alleenstaande ouders in 2017, illustreert eveneens de link tussen de vergoeding voor het inkomensverlies en het openen van dit recht. Bovendien werkt deze kwetsbare groep ook met tijdelijke contracten waardoor ze geen rechten opbouwen en dus geen ouderschapsverlof kunnen opnemen.

Na verschillende hoorzittingen over alleenstaande ouders en eenoudergezinnen in het adviescomité

² “La dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière”, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2019. Disponible sur: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit_temps_et_de_l_interruption_de_carriere

³ “Parents isolés dans le système de chômage et dans les régimes d'interruption de travail”, Office national de l'emploi, 2020. Disponible sur: https://www.onem.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/05d44a21f5fa158f2ecbd5a88882b8e4482dbf56/20201009_studieeenoudergezinnen_fr.pdf

² “Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijds-krediet en loopbaanonderbreking”, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2019. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/116_-_studie_naar_de_genderdimensie_in_ouderschapsverlof_tijds-krediet_en_loopbaanonderbreking.pdf

³ “Studie Eenoudergezinnen”, Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2020. https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2020/20201009_StudieEenoudergezinnen_NL.pdf

personnes isolées⁴ à l'unanimité après avoir procédé à plusieurs auditions consacrées aux parents isolés et aux ménages monoparentaux au sein du Comité d'avis pour l'Émancipation sociale. Cette résolution adresse une série de recommandations et plusieurs demandes au gouvernement fédéral. En son point 11, elle demande en particulier, tout en signalant l'importance de l'accessibilité du congé parental pour les parents isolés, de permettre aux parents isolés de concilier plus facilement travail et vie privée:

“c) en traduisant les ambitions inscrites dans l'accord de gouvernement en matière d'harmonisation et d'optimisation des différents systèmes de congés, tout en accordant une attention particulière aux parents isolés ainsi qu'aux congés pris en vue de prester des soins, afin de favoriser un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et de permettre aux coparents de répartir de manière équilibrée les tâches de soins et la prise en charge des enfants”.

La présente proposition de loi pourrait contribuer à la mise en œuvre de cette demande et permettre de répondre au besoin souvent exprimé par les parents isolés d'avoir plus de temps pour organiser leur vie privée et leur vie familiale, en particulier pour s'occuper de leurs enfants.

La condition d'ancienneté appliquée au congé parental est importante pour garantir la continuité du travail. Elle permet en effet d'éviter aux employeurs de devoir remplacer immédiatement un nouveau travailleur qui prend un congé parental. Certains employeurs souhaitent toutefois pouvoir également permettre à leurs travailleurs de prendre un congé parental après seulement quelques mois de travail.

Cependant, la condition d'ancienneté prévue par la réglementation en vigueur ne le permet pas. Même avec l'accord de l'employeur, l'Office national de l'emploi ne peut pas déroger à cette règle. En revanche, dans le cadre d'autres formes d'interruption de carrière, par exemple du crédit-temps ou des emplois de fin de carrière régis par la convention collective de travail n° 103, il peut être dérogé à la condition d'ancienneté moyennant l'accord de l'employeur et du travailleur.⁵ Pour le congé parental corona, la condition d'ancienneté a été presque totalement abrogée. Il a en effet alors été prévu que le travailleur ne devait avoir été employé par son employeur

Maatschappelijke Emancipatie in 2022, nam de Kamer van volksvertegenwoordigers op 19 januari 2023 unaniem de resolutie “betreffende de alleenstaande ouders en alleenwonenden” aan.⁴ In de resolutie worden verschillende aanbevelingen en verzoeken geformuleerd aan de federale regering. In het bijzonder pleit verzoek 11 voor een betere combinatie van het werk en het privéleven voor ouders. Daarnaast wordt het belang van toegankelijk ouderschapsverlof voor alleenstaande ouders benadrukt:

“c) tegemoet te komen aan de in het regeerakkoord vermelde ambities inzake de harmonisatie en de optimalisering van de diverse verlofregelingen, met bijzondere aandacht voor de alleenstaande ouders, alsook voor de verloven met het oog op zorgverstrekking, teneinde een goede balans tussen beroeps- en gezinsleven en een evenwichtige verdeling van de zorg en opvang van kinderen tussen co-ouders te bewerkstelligen”.

Dit wetsvoorstel kan dit verzoek mee helpen realiseren en tegemoetkomen aan de veelgehoorde nood van alleenstaande ouders naar meer tijd voor de organisatie van hun privé en gezinsleven, meer specifiek om voor hun kinderen te zorgen.

De anciënniteitsvoorwaarde van het ouderschapsverlof is belangrijk om de continuïteit van het werk op de werkvloer te kunnen garanderen. De voorwaarde vermijdt dat werkgevers hun nieuwe werknemer die ouderschapsverlof opneemt, onmiddellijk moeten vervangen. Sommige werkgevers willen aan hun werknemers maar al te graag de mogelijkheid bieden om ouderschapsverlof op te nemen, ook indien ze nog maar enkele maanden voor hen werken.

De huidige regelgeving omtrent de anciënniteitsvoorwaarde voor ouderschapsverlof maakt dit echter onmogelijk. Zelfs met toestemming van de werkgever, kan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) niet afwijken van deze voorwaarde. In andere vormen van loopbaanonderbreking, bijvoorbeeld in het tijdskrediet of de landingsbanen die geregeld worden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, kan wel van de anciënniteitsvoorwaarde worden afgeweken bij een onderling akkoord tussen werkgever en werknemer.⁵ Bij het corona-ouderschapsverlof viel de anciënniteitsvoorwaarde bijna volledig weg. De werknemer moest

⁴ *Doc. parl.*, Chambre, 2022-2023, DOC n° 55.3068/004.

⁵ “Crédit-temps – CCT n° 103 - Conditions d'ancienneté, d'occupation et de carrière”, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023. Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/credit-temps-cct-ndeg-103/conditions-danciennete-doccupation-et-de-0>

⁴ *Parl.St.*, Kamer, 2022-2023, DOC nr. 55.3068/004.

⁵ “Het tijdskrediet – CAO nr. 103 – Anciënniteits-, tewerkstellings- en beroepsloopbaanvoorwaarden”, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2023. <https://werk.belgie.be/nl/themes/feestdagen-en-verloven/het-tijdskrediet-cao-nr-103/ancienniteits-tewerkstellings-en-0>

que depuis un mois, contre un an pour le congé parental “ordinaire”.⁶ Cette mesure fut alors soutenue par le *Gezinsbond*.⁷ Il est par conséquent légitime de mettre en question l’existence de la condition d’ancienneté.

La présente proposition de loi permettra de déroger à la condition d’ancienneté applicable au congé parental avec l’accord de l’employeur. Par exemple, si un travailleur employé par le même employeur depuis dix mois – et non plus depuis douze mois comme l’impose la condition d’ancienneté – demande un congé parental, il pourra alors activer son droit à ce congé avec l’accord de son employeur.

slechts één maand, in plaats van één jaar bij het “gewone” ouderschapsverlof, in dienst zijn bij de werkgever.⁶ Dit werd ondersteund door de *Gezinsbond*.⁷ Het bestaan van de anciënniteitsvoorwaarde kan dus zeker in vraag worden gesteld.

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk om bij de opname van het ouderschapsverlof af te wijken van de anciënniteitsvoorwaarde mits het akkoord van de werkgever. Indien een werknemer die bijvoorbeeld tien maanden voor dezelfde werkgever heeft gewerkt – en geen twaalf maanden zoals de anciënniteitsvoorwaarde vereist – een aanvraag indient voor ouderschapsverlof kan hij zijn of haar recht op ouderschapsverlof toch openen met de toestemming van zijn werkgever.

Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)

⁶ “Congé parental corona”, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020. Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/conge-parental-corona>

⁷ “Het corona-ouderschapsverlof komt niet te laat”, *Gezinsbond*, 4 mai 2020. Disponible sur: <https://trends.knack.be/nieuws/macro-economie-beleid/gezinsbond-het-corona-ouderschapsverlof-komt-niet-te-laet/>

⁶ “Corona-ouderschapsverlof”, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2020. <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/corona-ouderschapsverlof>

⁷ “Het corona-ouderschapsverlof komt niet te laat”, *Gezinsbond*, 4 mei 2020. <https://trends.knack.be/nieuws/macro-economie-beleid/gezinsbond-het-corona-ouderschapsverlof-komt-niet-te-laet/>

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

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

Art. 2

L'article 4 de l'arrêté royal du 19 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 alinéa rédigé comme suit:

"Il peut être dérogé à cette condition d'ancienneté avec l'accord de l'employeur."

Art. 3

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer la disposition modifiée par l'article 2.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

16 février 2023

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 4 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 lid, luidende:

"Er kan van deze anciënniteitsvoorwaarde afgeweken worden mits akkoord van de werkgever."

Art. 3

De Koning kan de bepaling gewijzigd bij artikel 2 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

Art. 4

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2024.

16 februari 2023

Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)