

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

9 juli 2014

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)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

9 juillet 2014

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)

SAMENVATTING

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

RÉSUMÉ

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

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-GO!	:	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 : publicaties@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 53 1514/001.

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.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 53 1514/001.

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.

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

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

— 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.

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.

— 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.

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)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 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.

30 juni 2014

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

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

30 juin 2014

Catherine FONCK (cdH)