

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2001-2002

24 MEI 2002

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 12bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid ten voordele van de zelfstandigen, om een adoptieverlof voor werknemers en zelfstandigen in te stellen

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune c.s.)

TOELICHTING

1. De invoering van een volwaardig adoptieverlof

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (*Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001) geeft werknemers in de privé-sector vanaf 1 juli 2002 de mogelijkheid tien dagen betaald adoptieverlof te nemen binnen dertig dagen na inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister. Met deze maatregel worden de eerste schuchtere stappen gezet in de richting van een adoptieverlof voor werknemers in de privé-sector. Voor zelfstandigen bestaat er geen enkele mogelijkheid om een specifiek adoptieverlof op te nemen.

Dit wetsvoorstel pleit ervoor de maatregel die in juli 2002 van kracht wordt, om te bouwen tot een volwaardig adoptieverlof, zowel voor de privé-sector als voor zelfstandigen.

Het wetsvoorstel ligt in het verlengde van het eerder ingediende wetsvoorstel houdende instelling

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2001-2002

24 MAI 2002

Proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que l'article 12bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant un régime d'assurance contre l'incapacité de travail en faveur des travailleurs indépendants, afin d'instaurer un congé d'adoption pour les travailleurs salariés et indépendants

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

1.L'instauration d'un congé d'adoption à part entière

La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (*Moniteur belge*, 15 septembre 2001) permet aux travailleurs du secteur privé de prendre, à partir du 1^{er} juillet 2002, dix jours de congé d'adoption rémunéré dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers. Cette mesure constitue un timide premier pas vers un congé d'adoption en faveur des travailleurs salariés du secteur privé. Les travailleurs indépendants ne disposent d'aucune possibilité de prendre un congé d'adoption spécifique.

La présente proposition de loi vise à faire de la mesure qui entrera en vigueur en juillet 2002 un congé d'adoption à part entière, tant pour le secteur privé que pour les travailleurs indépendants.

Elle s'inscrit dans le prolongement de la proposition de loi déposée précédemment instaurant un

van een adoptieverlof voor werknemers (stuk Senaat, nr. 1-1259, heringediend onder het nr. 2-122). Op basis van dat wetsvoorstel diende de CD&V-Senaatsfractie verscheidene amendementen in op het wetsontwerp betreffende de verzoening van werkgelegenheid en de kwaliteit van het leven. De amendementen werden stuk voor stuk weggestemd, ondanks de argumentatie van het belang van een specifiek adoptieverlof.

De door de paars-groene regering bij de wet van 10 augustus 2001 ingevoerde tien dagen adoptieverlof schieten sterk tekort voor wat de CD&V als een minimumvereiste beschouwt in het kader van een flexibele of oranje loopbaan. In de congresstekst «De oranje levensloop; want het leven is meer dan werken alleen», goedgekeurd op het congres van Kortrijk (september 2001), werd meer bepaald gepleit voor een specifiek opvoedingskrediet waaronder ook de voorziening valt voor het onthaal van adoptiekinderen. Vanuit de visie van het kind ijvert de CD&V in de congresstekst «Elke relatie telt. Elk kind verdient een warme thuis» voor de nodige maatregelen om de overtuiging «elk kind is gewenst» concreet vorm te geven. Elk kind heeft recht op een warme thuis, in welke gezinssituatie het ook opgroeit.

Met dit wetsvoorstel willen we verder bijdragen tot een volwaardig adoptieverlof. Bovendien wordt met de toekenning van een adoptieverlof aan zelfstandigen aangezet tot een betere afstemming van verschillende statuten inzake de sociale bescherming en de combinatie van arbeid en leven.

2. De krachtlijnen van het voorstel

In de eerste plaats geeft het wetsvoorstel werknemers in de privé-sector het recht op een adoptieverlof van 8 weken. Het betreft een individueel recht dat zowel aan de adoptievader als aan de adoptiemoeder wordt toegekend.

In de tweede plaats wordt ook voor zelfstandigen de basis gelegd voor een vergoed adoptieverlof. Hier toe wordt de bestaande regeling voor het moederschapsverlof uitgebreid tot adoptieverlof, zowel voor de adoptiemoeder als voor de adoptievader. Het wetsvoorstel wil zelfstandigen een adoptieverlof van drie weken toekennen, op dezelfde wijze vergoed als het moederschapsverlof.

Indien beide adoptieouders werknemers zijn of wanneer zij beiden zelfstandigen zijn, wordt de mogelijkheid geboden het adoptieverlof op elkaar volgend op te nemen. Minstens één van beide adoptieouders neemt het verlof op vanaf de dag van de inschrijving

congé d'adoption pour les travailleurs salariés (doc. Sénat, n° 1-1259, redéposée sous le n° 2-122). Sur la base de cette proposition, le groupe CD&V du Sénat a déposé divers amendements au projet de loi relatif à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. Ces amendements ont été rejetés les uns après les autres, en dépit des arguments soulignant l'importance d'un congé d'adoption spécifique.

Les dix jours de congé d'adoption que le gouvernement arc-en-ciel a instaurés en application de la loi du 10 août 2001 ne suffisent absolument pas à réaliser ce que le CD&V considère comme une condition minimale dans le cadre d'une carrière flexible (*orange loopbaan*). Le texte du congrès «*De oranje levensloop; want het leven is meer dan werken alleen*», approuvé au cours du congrès de Courtrai (septembre 2001), plaidait plus précisément pour un crédit à l'éducation spécifique, couvrant notamment l'accueil des enfants adoptés. Dans le texte du congrès «*Elke relatie telt. Elk kind verdient een warme thuis*», le CD&V plaide, en se plaçant du point de vue de l'enfant, pour des mesures mettant concrètement en œuvre le principe selon lequel «tout enfant est désiré». Tout enfant a droit à un chez-soi chaleureux, quel que soit le contexte familial dans lequel il grandit.

Les auteurs de la présente proposition de loi entendent contribuer à l'instauration d'un congé d'adoption à part entière. En outre, l'octroi d'un congé d'adoption aux travailleurs indépendants incite à mieux harmoniser les divers statuts en matière de protection sociale et à prendre des mesures permettant de mieux combiner le travail et le souci d'assurer la qualité de vie.

2. Les lignes de force de la proposition

Premièrement, la proposition de loi accorde aux salariés du secteur privé le droit à un congé d'adoption de huit semaines. Il s'agit d'un droit individuel octroyé tant au père adoptif qu'à la mère adoptive.

Deuxièmement, elle pose également les jalons d'un congé d'adoption rémunéré pour les indépendants. À cet effet, la réglementation existante en matière de repos de maternité est étendue au congé d'adoption, tant pour la mère adoptive que pour le père adoptif. La proposition de loi vise à accorder aux travailleurs indépendants un congé d'adoption de trois semaines, rémunéré de la même manière que le repos de maternité.

Si les parents adoptifs sont tous deux salariés ou tous deux indépendants, il leur est possible de prendre le congé d'adoption à tour de rôle. Au moins un des deux parents adoptifs prend le congé dès le jour de l'inscription de l'enfant adopté dans le registre de la

van het adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister. Eén van de adoptieouders kan het adoptieverlof opnemen binnen dertig dagen na het verstrijken van het adoptieverlof van de adoptieouder die het verlof eerst opneemt.

Wanneer het om de opvang van een buitenlands kind gaat, kan het adoptieverlof in afwijking van deze termijn ingaan op de dag van de afreis van de adoptieouder naar het buitenland, op voorwaarde dat bij de terugkeer in België de adoptie tot stand is gekomen.

3. Adoptieverlof als hechtingsverlof

Vanuit de dubbele optiek van het belang van het kind en van de zorgende werknemer pleiten wij voor de invoering van een volwaardig adoptieverlof.

Tijd hebben voor de opvang van een adoptiekind is namelijk van wezenlijk belang voor een goede integratie van het adoptiekind in zijn of haar nieuwe gezin. Een adoptie brengt zowel het adoptiekind als de adoptieouder(s) in een totaal nieuwe situatie die de nodige aanpassing en tijd vraagt om een affectieve band te ontwikkelen en zich bij elkaar thuis te voelen.

Adoptiekinderen zijn over het algemeen zeer jong op het moment van hun intrede in het adoptiegezin. Uit het onlangs gepubliceerde verslag van Kind en Gezin, «Het kind in Vlaanderen 2000», blijkt dat er in 2000 in Vlaanderen 245 kinderen geplaatst werden door erkende adoptiediensten. Op het moment van de plaatsing was 45,7% van de kinderen jonger dan 1 jaar, 26,1% tussen 1 en 2 jaar oud en 10,2% tussen 2 en 3 jaar oud. De gemiddelde leeftijd van de adoptiekinderen bedroeg 1,5 jaar.

Net zoals andere kinderen hebben adoptiekinderen behoefte aan een liefdevolle omgeving, met veel aandacht voor hun specifieke noden en met respect voor hun eigen persoonlijkheid. Voor deze kinderen of jongeren komt daarbij dat zij moeten wennen aan een omgeving die hen vreemd is en aan mensen die zij voordien niet kenden.

Ook voor de adoptieouders vergt de nieuwe situatie aanpassing. Zij moeten het adoptiekind leren kennen en er een vertrouwensbasis mee opbouwen. Het adoptieverlof dient dan ook in de eerste plaats te worden beschouwd als «hechtingsverlof».

Het bestaan van het recht op ouderschapsverlof vinden wij geen argument om af te zien van de instelling van een specifiek adoptieverlof. Het ouderschapsverlof dient te worden beschouwd als complementair aan het adoptieverlof en niet als een vervan-

population ou le registre des étrangers. L'autre parent adoptif prendra le congé d'adoption dans les trente jours de l'expiration du congé d'adoption pris par le premier.

Lorsqu'il est question de l'accueil d'un enfant étranger, le congé d'adoption peut prendre cours, par dérogation à ce délai, le jour où le parent adoptif part à l'étranger, à condition qu'à son retour en Belgique, l'adoption soit devenue effective.

3. Le congé d'adoption en tant que congé d'attachement

Dans le souci de protéger les intérêts de l'enfant et ceux du travailleur qui s'en occupe, les auteurs de la présente proposition plaident en faveur de l'instauration d'un congé d'adoption à part entière.

En effet, il est primordial que les intéressés disposent du temps nécessaire pour accueillir un enfant adopté dans l'optique d'une bonne intégration de celui-ci dans sa nouvelle famille. Une adoption plonge, et l'enfant adopté et le(s) parent(s) adoptif(s), dans une situation toute nouvelle qui nécessite une adaptation de leur part et du temps pour qu'ils puissent développer un lien affectif et se sentir à leur aise ensemble.

Les enfants adoptés sont généralement très jeunes au moment où ils entrent dans la famille adoptive. Il ressort du rapport de «*Kind en Gezin*» qui a été publié récemment et qui est intitulé «*Het kind in Vlaanderen 2000*», qu'en l'an 2000, 245 enfants ont été placés en Flandre par des services d'adoption agréés. Au moment de leur placement, 45,7% des enfants avaient moins d'un an, 26,1% avaient entre 1 et 2 ans et 10,2% entre 2 et 3 ans. L'âge moyen des enfants adoptés était d'un an et demi.

Comme les autres enfants, les enfants adoptés ont besoin d'un environnement dispensateur d'amour, dans lequel on est très attentif à leurs besoins spécifiques et l'on respecte leur personnalité. À cela s'ajoute que les enfants ou les jeunes en question doivent s'habituer à un environnement qui leur est étranger et à des personnes qu'ils ne connaissaient pas.

Les parents adoptifs doivent également s'adapter à la nouvelle situation. Ils doivent apprendre à connaître l'enfant adopté et poser avec lui les fondements d'une relation de confiance. Il faut donc considérer avant tout le congé d'adoption comme un «congé d'attachement».

Les auteurs de la présente proposition estiment que l'on ne peut pas tirer argument de l'existence du droit à un congé parental pour renoncer à l'instauration d'un congé d'adoption spécifique. Le congé parental doit être considéré comme un congé venant s'ajouter

ging ervan. Het ouderschapsverlof strekt ertoe vaders en moeders in de gelegenheid te stellen meer tijd te besteden aan de opvoeding van hun kind in een specifieke periode, tot het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

Zij kunnen zelf beslissen wanneer het nodig is die extra tijd voor hun kind vrij te maken, afhankelijk van zijn of haar noden. Bovendien is het ouderschapsverlof aan bepaalde voorwaarden gebonden en bestaat het onder meer niet voor zelfstandigen.

Het past in dit kader wel een vergelijking te maken met de bestaansreden van het moederschapsverlof. Het moederschapsverlof dient voor de opvang en verzorging van het pasgeboren kind, voor het herstel van de moeder en in het bijzonder voor het opbouwen van een hechte band en een vertrouwensrelatie tussen moeder en kind. Dat het moederschapsverlof niet enkel noodzakelijk is voor het herstel van de moeder, maar ook voor de band met het kind, blijkt uit de mogelijkheid het moederschapsverlof te verlengen, indien de moeder na de bevalling een periode in het ziekenhuis heeft moeten verblijven. De ontwikkelingspsychologie leert dat de eerste levensmaanden en -jaren van een kind cruciaal zijn voor zijn of haar verdere sociale en emotionele ontwikkeling. Het gevoel van veiligheid en vertrouwen dat dan opgebouwd wordt speelt daarbij een sleutelrol.

Derhalve is de verlenging van het vaderschapsverlof tot tien dagen — met ingang van 1 juli 2002 (wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven) — een stap in de goede richting. Vaders moeten meer tijd krijgen voor de omgang met hun kinderen, in specifieke periodes, maar ook op dagelijkse basis.

Het voorgestelde adoptieverlof betreft een individueel recht. Deze bepaling wil in het bijzonder adoptievaders ondersteunen in hun engagement om zorgtaken op te nemen binnen het gezin.

Het belang van tijd voor de opvang van adoptiekinderen geldt uiteraard in verschillende gezin- en werksituaties van adoptieouders. In die context moet de voorziening van een adoptieverlof voor zelfstandigen geplaatst worden. Dat adoptieverlof moet op termijn uitgebreid worden, zoals ook het moederschapsverlof voor zelfstandigen uitgebreid moet worden.

4. De bestaande regelingen

De mogelijkheid voor werknemers in de privé-sector om vanaf 1 juli 2002 een adoptieverlof van tien dagen op te nemen is onvoldoende en staat niet in verhouding tot het belang van adoptieverlof.

au congé d'adoption et non pas comme un congé le remplaçant. Le congé parental vise à permettre aux pères et mères de consacrer plus de temps à l'éducation de leur enfant au cours d'une période déterminée se terminant au moment où il atteint l'âge de 8 ans.

Ils peuvent déterminer eux-mêmes à quel moment il est nécessaire de libérer du temps supplémentaire pour leur enfant, en fonction de ses besoins. De plus, le congé parental est lié à certaines conditions et il n'existe pas, entre autres, pour les travailleurs indépendants.

Il convient, dans ce contexte, de faire une comparaison avec la raison d'être du repos de maternité. Le repos de maternité sert à accueillir le nouveau-né et à lui prodiguer les soins nécessaires, il permet à la mère de se rétablir et, en particulier, de créer un lien véritable et une relation de confiance avec l'enfant. La nécessité du repos de maternité, non seulement au rétablissement de la mère, mais à l'établissement d'un lien avec l'enfant est attestée par le fait que l'on a prévu la possibilité de prolonger le repos de maternité si, après l'accouchement, la mère a dû séjourner à l'hôpital pendant un certain temps. La psychologie du développement nous apprend que les premiers mois et les premières années de la vie d'un enfant sont cruciaux pour son développement social et émotionnel ultérieur. Le sentiment de sécurité et de confiance qu'il acquiert dans la meilleure hypothèse au cours de cette période joue un rôle clé en l'espèce.

C'est pourquoi le fait de porter la durée du congé de paternité à dix jours — à partir du 1^{er} juillet 2002 (loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie) — constitue un pas dans la bonne direction. Il faut permettre aux pères de consacrer plus de temps à leurs enfants au cours de certaines périodes spécifiques, mais aussi dans la vie de tous les jours.

Le congé d'adoption proposé relève d'un droit individuel. Cette disposition vise à soutenir plus particulièrement les pères adoptifs dans leur engagement à assumer des tâches familiales.

Il va de soi que la nécessité pour des parents adoptifs de disposer de temps pour pouvoir accueillir un enfant adopté se manifeste dans diverses situations familiales et professionnelles. C'est dans ce contexte qu'il faut envisager la proposition d'octroyer un congé d'adoption aux travailleurs indépendants. Le bénéfice de ce congé d'adoption devra être étendu à terme, tout comme le bénéfice du repos de maternité pour les indépendants.

4. Les réglementations existantes

La possibilité qui est donnée aux travailleurs salariés du secteur privé de prendre un congé d'adoption de dix jours à partir du 1^{er} juillet 2002 ne suffit pas. Cette durée n'est pas proportionnelle à l'importance dudit congé.

Het specifieke opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij waar rijksambtenaren en het onderwijzend personeel reeds recht op hebben, behelst een langere periode. Rijksambtenaren hebben recht op een opvangverlof wanneer het kind dat in het gezin wordt opgenomen jonger is dan tien jaar. Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes weken wanneer het kind nog geen drie jaar oud is en ten hoogste vier weken wanneer het kind ouder is dan drie jaar (koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden). Het onderwijzend personeel heeft sinds 1 september 1994 onder dezelfde voorwaarden recht op een opvangverlof voor adoptie en pleegvoogdij (besluit van de Vlaamse regering van 9 november 1994 betreffende het opvangverlof voor de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra met het oog op adoptie en pleegvoogdij, *Belgisch Staatsblad* van 21 januari 1995).

In verschillende ons omringende landen hebben adoptieouders de mogelijkheid een adoptieverlof van verscheidene weken op te nemen of liggen initiatieven in die zin ter tafel. Zo bedraagt het adoptieverlof in Frankrijk tien weken, te rekenen van de dag waarop het geadopteerde kind in het gezin is opgenomen. In Luxemburg bestaat een gelijkaardig verlof voor werknemers met een duur van acht weken. In Denemarken is de verlofregeling bij adoptie gelijk aan de regeling van het moederschaps- en vaderschapsverlof. In Noorwegen hebben beide adoptieouders samen recht op 37 weken adoptieverlof, waarvan zij elk effectief 4 weken moeten opnemen. In Nederland trad op 1 december 2001 de wet van arbeid en zorg in werking. Die wet geeft aan beide adoptieouders het recht op 4 weken betaald adoptieverlof. Het verlof kan er in bepaalde gevallen ook opgenomen worden door ouders die een pleegkind in hun gezin opnemen.

5. Toelichting bij de artikelen

Artikel 2

Artikel 2 kent een verlof van maximaal acht weken toe aan een werknemer die een door hem geadopteerd kind in zijn huis opneemt. Individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen evenwel in gunstigere bepalingen voorzien. Het adoptieverlof voor werknemers betreft een individueel recht. Deze bepaling wil in het bijzonder adoptievaders aanmoedigen om zorgtaken binnen het gezin op te nemen. De nieuwe regeling wordt ingeschreven in artikel 30, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Le congé d'accueil spécifique en vue de l'adoption et de la tutelle officielle auquel ont déjà droit les agents de l'État et le personnel enseignant couvre une plus longue période. Les agents de l'État ont droit à un congé d'accueil lorsque l'enfant recueilli dans le foyer a moins de dix ans. Il est de six semaines au plus si l'enfant n'a pas encore trois ans et de quatre semaines au plus s'il a plus de trois ans (arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'État et aux absences pour convenance personnelle). Depuis le 1^{er} septembre 1994, le personnel enseignant peut prétendre, sous les mêmes conditions, à un congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle (arrêté du gouvernement flamand du 9 novembre 1994 relatif au congé d'accueil en vue d'une adoption ou d'une tutelle officielle, accordé aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, *Moniteur belge* du 21 janvier 1995).

Dans divers pays voisins, les parents adoptifs ont la possibilité de prendre un congé d'adoption de plusieurs semaines ou des initiatives allant dans ce sens sont en discussion. C'est ainsi qu'en France, le congé d'adoption est de dix semaines, à compter du jour où l'enfant adopté a été recueilli dans la famille. Au Luxembourg, il existe un congé similaire d'une durée de huit semaines pour les travailleurs salariés. Au Danemark, le régime de congé en cas d'adoption est identique au régime des congés de maternité et de paternité. En Norvège, les deux parents adoptifs ont droit, ensemble, à 37 semaines de congé d'adoption, dont ils doivent chacun prendre effectivement quatre semaines. Aux Pays-Bas, la loi «*arbeid en zorg*» est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2001. Cette loi accorde aux deux parents adoptifs le droit à quatre semaines de congé d'adoption rémunéré. Le congé peut aussi, dans certains cas, y être pris par des parents qui accueillent un enfant au sein de leur famille.

5. Commentaire des articles

Article 2

L'article 2 accorde un congé de huit semaines au plus au travailleur qui accueille chez lui un enfant qu'il a adopté. Des conventions de travail individuelles ou collectives peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables. Le congé d'adoption pour travailleurs salariés relève d'un droit individuel. Cette disposition vise en particulier à encourager les pères adoptifs à assumer des tâches familiales. La nouvelle réglementation sera inscrite à l'article 30, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Het tweede en het derde lid bepalen binnen welke periode de werknemer het adoptieverlof dient op te nemen.

Het vierde lid bepaalt op welke wijze de werknemer zijn werkgever op de hoogte moet brengen om het recht op adoptieverlof te genieten.

Het vijfde lid specificeert de bijzondere bescherming tegen ontslag die verleend wordt aan de werknemer die een adoptieverlof geniet. Die bescherming is gelijkaardig aan die van een werkneemster tijdens het moederschapsverlof.

Het zesde lid bepaalt dat de vergoeding tijdens het adoptieverlof gelijk is aan die welke in het kader van het moederschapsverlof wordt toegekend.

Artikel 3

Artikel 3 creëert het recht op adoptieverlof voor zelfstandigen, dat net als het moederschapsverlof voor zelfstandigen drie weken bedraagt. Het betreft een individueel recht voor zowel de adoptiemoeder als de adoptievader. Zij worden op het vlak van de arbeidsongeschiktheidsregeling gelijkaardig behandeld als een zelfstandige moeder bij een bevalling. Zo kunnen het adoptiekind en de adoptieouder(s) een vertrouwensbasis en een volwaardige gezinssituatie opbouwen.

Deze nieuwe regeling wordt ingeschreven in artikel 12*bis* van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 dat het moederschapsverlof voor zelfstandigen regelt. Paragraaf 1 van artikel 12*bis* herneemt de regeling voor het moederschapsverlof die nu reeds van kracht is voor vrouwelijke zelfstandigen.

De voorgestelde paragraaf 2 regelt het adoptieverlof voor zelfstandigen. Paragraaf 3 bepaalt de uitkering voor het adoptieverlof voor zelfstandigen; ze is gelijk aan de bestaande forfaitaire vergoeding voor het moederschapsverlof voor zelfstandigen.

Sabine de BETHUNE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Les alinéas 2 et 3 fixent le délai dans lequel le travailleur salarié doit prendre le congé d'adoption.

L'alinéa 4 détermine de quelle manière le travailleur salarié doit prévenir son employeur pour pouvoir bénéficier du droit au congé d'adoption.

L'alinéa 5 définit la protection particulière contre le licenciement dont jouit le travailleur qui bénéficie d'un congé d'adoption. Cette protection est analogue à celle de la travailleuse salariée pendant le repos de maternité.

L'alinéa 6 dispose que la rémunération accordée au cours du congé d'adoption est égale à celle qui est accordée au cours du repos de maternité.

Article 3

L'article 3 institue le droit au congé d'adoption pour les travailleurs indépendants, dont la durée est de trois semaines comme la durée du repos de maternité pour les travailleurs indépendants. Il s'agit d'un droit individuel tant pour la mère adoptive que pour le père adoptif. En ce qui concerne la réglementation en matière d'incapacité de travail, ils sont traités sur un pied d'égalité avec la mère indépendante en cas d'accouchement. L'enfant adopté et le(s) parent(s) adoptif(s) peuvent ainsi poser les fondements d'une relation de confiance et créer un environnement familial à part entière.

Cette nouvelle réglementation sera inscrite à l'article 12*bis* de l'arrêté royal du 20 juillet 1971, qui règle le repos de maternité des travailleuses indépendantes. Le § 1^{er} de l'article 12*bis* reproduit la disposition sur le repos de maternité qui est déjà applicable en faveur des travailleuses indépendantes.

Le § 2 proposé règle le congé d'adoption pour les travailleurs indépendants. Le § 3 fixe le montant de la rémunération qui est versée au cours du congé d'adoption pour les travailleurs indépendants; il est égal à celui de la rémunération forfaitaire qui est déjà accordée aux travailleuses indépendantes en matière de congé de maternité.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Artikel 30, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt vervangen als volgt:

«§ 3. Onverminderd gunstige bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van zijn werk ingeval hij een kind in zijn huis opneemt om het te adopteren. Het adoptieverlof bedraagt ten hoogste acht weken.

Het adoptieverlof dient te worden opgenomen vanaf de dag waarop het adoptiekind wordt ingeschreven in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de woonplaats van de adoptieouders. Indien beide adoptieouders werknemers zijn en beiden het adoptieverlof wensen op te nemen, kan één van de adoptieouders het adoptieverlof opnemen binnen dertig dagen volgend op het verstrijken van het adoptieverlof van de adoptieouder die als eerste het verlof opneemt.

In afwijking van het tweede lid kan het adoptieverlof ingaan op de dag van de afreis van de werknemer naar het buitenland, op voorwaarde dat bij de terugkeer in België de adoptie tot stand is gekomen.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof, brengt vooraf de werkgever op de hoogte door middel van een aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, met vermelding van de reden en van de begin- en einddatum van het adoptieverlof. Hij legt aan de werkgever een attest voor dat de inschrijving van het adoptiekind in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister bevestigt.

Na ontvangst van de aangetekende brief waarvan sprake is in het vierde lid, mag de werkgever gedurende een periode die loopt tot zes maanden na het adoptieverlof, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag tot adoptieverlof. De bewijslast van die redenen rust op de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen binnen de vermelde termijn. Indien de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de in de eerste zin bepaalde voorwaarde of bij ontstentenis van reden, dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Het adoptieverlof voor werknemers wordt op dezelfde manier vergoed als het moederschapsverlof.»

Art. 2

L'article 30, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 10 août 2001, est remplacé par les dispositions suivantes:

«§ 3. Sans préjudice de dispositions plus favorables de conventions de travail individuelles ou collectives, le travailleur a le droit de s'absenter du travail lorsqu'il accueille, à son domicile, un enfant en vue de l'adopter. Ce congé d'adoption ne peut excéder une période de huit semaines.

Le congé d'adoption doit être pris à partir du jour où l'enfant adopté est inscrit dans le registre de la population ou le registre des étrangers du domicile des parents adoptifs. Si les parents adoptifs sont salariés et s'ils souhaitent tous deux bénéficier du congé d'adoption, l'un d'eux prend congé le premier et l'autre dans les trente jours de l'expiration du congé de son conjoint.

Par dérogation à l'alinéa 2, le congé d'adoption peut prendre cours le jour où le travailleur part à l'étranger, à la condition qu'à son retour en Belgique, l'adoption soit effective.

Le travailleur qui désire faire usage du droit à un congé d'adoption avertit l'employeur au préalable par une lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle il mentionne le motif ainsi que les dates de début et de fin du congé d'adoption. Il remet à l'employeur une attestation qui prouve que l'enfant adopté a été inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, une fois qu'il a reçu la lettre recommandée visée à l'alinéa 4, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prenant cours à la fin du congé d'adoption, sauf pour des motifs étrangers à la demande de congé d'adoption. Si le travailleur est licencié avant l'expiration du délai précité, la charge de la preuve des motifs en question incombe à l'employeur. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de la première phrase ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

La rémunération du travailleur au cours du congé d'adoption est identique à celle dont jouit la travailleuse en repos de maternité.»

Art. 3

Artikel 12bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid ten voordele van de zelfstandigen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 24 januari 1990, wordt vervangen als volgt:

«Art. 12bis. — § 1. Het tijdvak van moederschapsverlof is een ononderbroken tijdvak van drie weken dat aanvangt de dag na de bevalling, tijdens hetwelk de gerechtigde vermoed wordt arbeidsongeschikt te zijn met toepassing van artikel 21, tweede lid.

§ 2. Het vermoeden arbeidsongeschikt te zijn met toepassing van artikel 21, tweede lid, geldt tevens voor de adoptieouder voor een ononderbroken periode van drie weken die aanvangt bij de inschrijving van het adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de woonplaats van de adoptieouders.

Het adoptieverlof kan tevens ingaan op de dag van de afreis van de adoptieouder naar het buitenland, op voorwaarde dat bij de terugkeer in België de adoptie tot stand is gekomen.

Indien beide adoptieouders zelfstandig zijn, kan één van de adoptieouders het adoptieverlof opnemen binnen dertig dagen volgend op het verstrijken van het adoptieverlof van de adoptieouder die als eerste het verlof opneemt.

§ 3. Voor de periode van drie weken moederschapsverlof en voor de periode van drie weken adoptieverlof wordt een uitkering toegekend van 906,55 EUR.»

Art. 4

De Koning stelt de nadere regels vast inzake de aanvraag en de toekenning van het adoptieverlof voor zelfstandigen.

18 januari 2002.

Sabine de BETHUNE.
Jan STEVERLYNCK.
Mia DE SCHAMPHELAERE.
Thoe KELCHTERMANS.

Art. 3

L'article 12bis de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant un régime d'assurance contre l'incapacité de travail en faveur des travailleurs indépendants, inséré par l'arrêté royal du 24 janvier 1990, est remplacé par ce qui suit:

«Art. 12bis. — § 1^{er}. La période de repos de maternité est une période ininterrompue de trois semaines qui prend cours le lendemain du jour de l'accouchement, au cours de laquelle la titulaire est censée être incapable de travailler en application de l'article 21, alinéa 2.

§ 2. Le parent adoptif bénéficie également de la présomption d'incapacité de travail en application de l'article 21, alinéa 2, pour une période ininterrompue de trois semaines qui prend cours le jour de l'inscription de l'enfant adopté dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers du domicile des parents adoptifs.

Le congé d'adoption peut également prendre cours le jour où le parent adoptif part à l'étranger, à la condition qu'à son retour en Belgique, l'adoption soit devenue effective.

Si les deux parents adoptifs sont des travailleurs indépendants, l'un d'eux peut prendre le congé d'adoption dans les trente jours qui suivent l'expiration du congé d'adoption du parent adoptif qui prend le congé le premier.

§ 3. Au cours de la période de trois semaines de repos de maternité et de la période de trois semaines de congé d'adoption, le montant de la rémunération accordée est de 906,55 EUR.»

Art. 4

Le Roi fixe les modalités relatives à la demande et à l'octroi du congé d'adoption pour les travailleurs indépendants.

18 janvier 2002.