

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2003

20 AOÛT 2003

Proposition de loi instituant le congé parental

(Déposée par Mme Sabine de Bethune)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 20 avril 2000 (doc. Sénat, n° 2-418/1 — 1999/2000).

1. Congé parental : le système actuel

Depuis le 1^{er} janvier 1998, les travailleurs du secteur privé ont le droit de prendre un congé parental de trois mois par enfant n'ayant pas atteint l'âge de quatre ans. Il s'agit d'un droit individuel et incessible, dont jouissent le père et la mère. Cette mesure a été élaborée pour aider les familles, dans le double but de leur permettre de combiner plus facilement la vie de famille et le travail et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette mesure constitue la mise en œuvre de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental, en vertu de laquelle «un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux».

Au sein du Conseil national du travail, les partenaires sociaux ont traduit cette directive dans la CCT n° 64 du 29 avril 1997. Cette convention collective

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2003

20 AUGUSTUS 2003

Wetsvoorstel tot instelling van het ouderschapsverlof

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 20 april 2000 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 2-418/1 — 1999/2000).

1. Ouderschapsverlof : het huidige stelsel

Sinds 1 januari 1998 hebben werknemers uit de privé-sector een recht op ouderschapsverlof van drie maanden per kind dat de leeftijd van vier jaar niet bereikt heeft. Het gaat om een individueel recht van zowel de vader als de moeder, dat niet overdraagbaar is. De maatregel is uitgebouwd ter ondersteuning van de gezinnen, met als bedoeling de combinatie van gezin en arbeid te vergemakkelijken en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen.

Daarmee werd uitvoering gegeven aan richtlijn 96/34/EG van de Raad van de Europese Unie inzake ouderschapsverlof, waarbij «aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof wordt toegekend om hen in staat te stellen gedurende ten minste drie maanden tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen».

In de schoot van de Nationale Arbeidsraad goten de sociale partners deze richtlijn in de CAO nr. 64 van 29 april 1997. Deze overeenkomst voert een recht in

instaure le droit à un congé parental d'une durée de trois mois. La CCT permet aussi aux intéressés de s'accorder sur l'exercice du droit au congé parental de manière fragmentée ou par le biais d'une réduction de prestations de travail.

De plus, le gouvernement fédéral a pris une initiative, sous l'impulsion de la ministre Miet Smet, visant à rendre le congé parental plus attractif, à savoir l'arrêté royal du 29 octobre 1997, qui intègre le congé parental dans le système de l'interruption de carrière. Le travailleur peut ainsi toucher une allocation et bénéficier d'une protection sociale adaptée pendant la durée de son congé. Cette allocation s'élève depuis octobre 1998 à 20 400 francs par mois (pour une interruption à plein temps) et 10 200 francs par mois (pour une interruption à mi-temps). En principe, le travailleur doit obligatoirement être remplacé, pendant la durée de son absence, par un chômeur complet indemnisé ou une personne y assimilée. Il y a une série d'exceptions à l'obligation de remplacement.

Le travailleur peut choisir librement de quelle manière il souhaite exercer son droit au congé parental: soit sur la base de la CCT n° 64, soit sur celle de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

Il y a pourtant plusieurs différences importantes entre ces deux dispositions: le congé parental fondé sur la CCT n° 64 n'est assorti d'aucune allocation — et constitue donc une forme de congé sans solde —, mais, moyennant l'accord de l'employeur, il peut être pris de manière fragmentée et/ou par le biais d'une réduction des prestations de travail. Le congé parental pris en application de l'arrêté royal est, quant à lui, assorti d'une allocation d'interruption de carrière, mais il ne peut être pris que sous la forme d'une période ininterrompue de 3 mois (à temps plein) ou de 6 mois (à mi-temps), et donc pas de manière fragmentée ou par le biais d'une réduction des prestations de travail.

Précisons que l'option belge consistant à faire du congé parental un droit individuel (non-transférable) constitue non seulement une mesure de promotion de la famille, mais aussi une mesure visant à établir l'équilibre entre le rôle de la femme et celui de l'homme.

2. Le congé parental en Belgique: la pratique

Deux ans après l'instauration du congé parental, nous pouvons dire que le système entre de plus en plus dans les mœurs et qu'un nombre croissant de parents qui ont de jeunes enfants se rendent compte qu'ils y ont droit. C'est du moins ce qui ressort des chiffres: alors qu'en octobre 1998, il y avait un total de 680 personnes qui bénéficiaient d'une allocation de congé parental, ce nombre est passé, un an plus tard, à

op ouderschapsverlof voor een periode van drie maanden. De CAO voorziet ook in de mogelijkheid om, mits akkoord tussen de betrokkenen, de drie maanden verlof op te nemen in gedeeltes of in een deeltijdse arbeidsregeling.

Daarnaast heeft de federale regering, onder impuls van minister Miet Smet, het initiatief genomen om het ouderschapsverlof aantrekkelijker te maken. Zij deed dat door middel van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 waarbij het ouderschapsverlof werd opgenomen in het systeem van de loopbaanonderbreking. Op die manier kan de werknemer een uitkering ontvangen en een aangepaste sociale bescherming genieten tijdens zijn verlof. Deze vergoeding bedraagt sedert oktober 1998, 20 400 frank per maand (voor een voltijdse onderbreking) en 10 200 frank per maand (voor een halftijdse onderbreking). In principe dient de werknemer tijdens zijn afwezigheid steeds te worden vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of een daarmee gelijkgestelde persoon. Op de vervangingsplicht bestaan een reeks uitzonderingen.

De werknemer heeft de keuze omtrent de manier waarop hij zijn recht op ouderschapsverlof wenst aan te wenden: op basis van de CAO nr. 64 of het koninklijk besluit van 29 oktober 1997.

Tussen deze twee bepalingen zijn er evenwel een aantal belangrijke verschillen: ouderschapsverlof op basis van CAO nr. 64 wordt niet vergoed — en is dus in feite een vorm van onbetaald verlof —, maar kan, mits akkoord van de werkgever, in gedeelten en/of met een vermindering van arbeidsprestaties worden opgenomen; bij ouderschapsverlof op basis van het koninklijk besluit wordt wél voorzien in een onderbrekingsuitkering, maar het verlof kan enkel voor een aaneengesloten periode van drie maanden (voltijds) of van zes maanden (halftijds) worden opgenomen, en dus niet in gedeelten of met een vermindering van arbeidsprestaties.

We willen hierbij vermelden dat door de Belgische optie om het ouderschapsverlof uit te bouwen tot een individueel (niet overdraagbaar) recht, niet enkel een gezinsvriendelijke, maar ook een roldeurbrekende man/vrouw-maatregel is genomen.

2. Ouderschapsverlof in België: de praktijk

Twee jaar na de invoering van het ouderschapsverlof, kunnen we stellen dat het systeem meer en meer ingeburgerd raakt en dat bij heel wat ouders met jonge kinderen het besef groeit dat zij er recht op hebben. Dit blijkt althans uit de cijfers: waren er in oktober 1998 in totaal 680 mensen die een uitkering voor ouderschapsverlof kregen, dan was dat aantal een jaar later reeds tot 7 217 opgelopen, waarbij 6 852

7 217, dont 6 852 femmes (95 %) et 365 hommes (5 %) (Office national de l'emploi, service Statistiques et publications).

Cela est confirmé par une enquête sur le travail familial, réalisée au printemps 1999 par le KAV auprès de ses membres les plus fidèles («*Het gaat beter als we de zorg verdelen*» — *Rapport Zorgarbeid, een onderzoek bij KAV-kernleden*, septembre 1999, 59 p.). Une grande majorité des personnes interrogées (78 %) souhaitent une flexibilité plus adaptée aux besoins de la famille. Le droit au travail à temps partiel et la prolongation de la durée du congé parental comptent parmi les cinq mesures les plus fréquemment citées pour adapter le travail rémunéré aux besoins des familles. Les membres du comité donnent donc le ton d'emblée: si les parents choisissent de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants, entièrement ou partiellement pendant un certain temps, il faut leur en donner la possibilité.

Une autre enquête, réalisée en avril 1998 par la Bond van grote en jonge gezinnen auprès de cinq mille parents ayant un enfant âgé de 3 à 4 mois, s'est intéressée aux motifs qui guident la décision de prendre ou de ne pas prendre un congé parental («*Ons gezin is een duobaan*», *Ouderschapsverlof — een onderzoek bij ouders met jonge kinderen, Europees cofinancieringsproject van de Bond van grote en van jonge gezinnen* «*Lanceren van een gezinsdialoog over taakverdeling*», enquête réalisée avec l'appui financier de la ministre Miet Smet, septembre 1998, 81 p.).

Signalons au passage que cette enquête a été réalisée quelques mois seulement après l'entrée en vigueur du congé parental et que l'allocation de congé parental variait alors entre 12 066 francs (pour les ménages à un enfant) et 14 363 francs (pour les ménages comptant trois enfants ou plus).

Sur les 568 personnes interrogées qui entraient en considération pour bénéficier du congé parental, 30 (5 %) avaient effectivement pris ce congé, dont seulement trois hommes. La motivation première incitant à prendre le congé parental est la garde des enfants (76 %). Les autres raisons sont: le fait que le congé de maternité est trop court (24 %), le fait que le congé parental est un droit (21 %) et les problèmes pour trouver une formule d'accueil de la petite enfance à des conditions abordables (9 %).

Pour ce qui est de l'avenir, 36 % des personnes interrogées ont affirmé qu'elles souhaitent faire à nouveau usage du congé parental. Ce sont surtout les femmes qui envisagent d'y avoir recours un jour (44 % des femmes); une petite majorité d'hommes envisagent l'éventualité de le prendre comme une possibilité réelle.

Ici encore, l'éducation des enfants paraît être le principal motif qui guide ce choix (pour 66 % des personnes interrogées). Sont ressentis comme des facteurs importants surtout l'aspect «temps»

vrouwen (95 %) et 365 mannen (5 %) (Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, Directie statistieken en publicaties).

Een enquête over zorgarbeid, in het voorjaar van 1999 uitgevoerd door de KAV bij haar kernleden, bevestigt deze trend (*Het gaat beter als we de zorg verdelen — Rapport Zorgarbeid, een onderzoek bij KAV-kernleden*, september 1999, 59 blz.). Bij een grote meerderheid van de respondenten (78 %) was de vraag te horen naar meer flexibiliteit op maat van het gezin. Recht op deeltijdse arbeid en verlenging van ouderschapsverlof behoorden tot de top-vijf van de aangehaalde maatregelen om betaalde arbeid aan te passen aan de gezinsnoden. Hiermee zetten de bestuursleden meteen ook de toon: indien ouders opteren om tijdelijk zelf geheel of gedeeltelijk de zorg van hun kinderen op te nemen, dan moet dit kunnen.

In een andere enquête, in april 1998 uitgevoerd door de Bond van grote en jonge gezinnen bij vijfduizend ouders met een kind van drie tot vier maanden, werd gepeild naar de motieven voor het al dan niet opnemen van het ouderschapsverlof (*Ons gezin is een duobaan, Ouderschapsverlof — een onderzoek bij ouders met jonge kinderen, Europees cofinancieringsproject van de Bond van grote en van jonge gezinnen* «*Lanceren van een gezinsdialoog over taalverdeling*», uitgevoerd met de financiële steun van minister Miet Smet, september 1998, 81 blz.).

We vermelden hierbij dat deze enquête slechts enkele maanden na het in voege treden van het ouderschapsverlof werd uitgevoerd en dat de ouderschapsvergoeding op dat moment varieerde van 12 066 frank (voor gezinnen met één kind) tot 14 363 frank (bij drie kinderen of meer).

Van de 568 respondenten die voor ouderschapsverlof in aanmerking kwamen, hadden er 30 (5 %) het verlof ook daadwerkelijk opgenomen. Hierbij waren er slechts drie mannen. Als hoofdmotief voor het nemen van ouderschapsverlof werd de opvang van de kinderen aangeduid (76 %). Andere redenen waren: een te kort bevallingsverlof (24 %), het feit dat het verlof een recht is (21 %) en problemen met het vinden van (betaalbare) kinderopvang (9 %).

Naar de toekomst toe zeiden 36 % van de respondenten dat ze nog gebruik wensen te maken van ouderschapsverlof. Vooral vrouwen denken eraan ooit ouderschapsverlof te zullen opnemen (44 % van de vrouwen); bij mannen ziet een kleine meerderheid (20 %) het nemen van ouderschapsverlof als een reële mogelijkheid.

Ook hier blijkt de opvoeding van de kinderen de belangrijkste reden te zijn (genoemd door 66 % van de respondenten). Vooral het aspect «tijd» wordt als een belangrijke factor ervaren (in alle rust kinderen

(pouvoir éduquer les enfants dans le calme, consacrer plus de temps à la famille, plus de temps à soi-même) ainsi que le rôle considérable des parents dans l'éducation (arguments pédagogiques). Si certaines personnes interrogées n'ont pas (encore) fait usage du congé parental, c'est principalement en raison de considérations financières (37%). Les motifs liés à la fonction occupée ou à l'entreprise pour laquelle elles travaillent (25%) constituent aussi des entraves importantes. Certaines personnes interrogées ont ainsi déclaré ne pas prendre de congé parental parce que leur fonction ne le leur permet pas (trop de responsabilités), parce que leur remplacement poserait des problèmes (rapport coût-bénéfice de la formation des nouveaux effectifs) ou parce qu'elles craignent des conséquences négatives à leur retour (par exemple moins de chances de promotion).

Les motifs financiers et ceux liés à la fonction ou à l'entreprise sont cités plus souvent par les hommes que par les femmes. Les femmes optent manifestement plus volontiers que les hommes pour une autre solution (interruption de carrière, travail à temps partiel, horaire réduit, ...). Cela confirme que ce sont surtout les femmes qui trouvent des solutions pour combiner la vie familiale et la vie professionnelle.

Quelque 64% des personnes interrogées ont indiqué qu'elles n'auront à l'avenir (vraisemblablement) plus recours au congé parental. Les raisons invoquées sont identiques à celles pour lesquelles certaines personnes interrogées n'ont pas envisagé le congé parental. Les considérations financières se classent une nouvelle fois en tête de liste (38%). Quelque 51% des personnes interrogées ont cependant déclaré qu'elles prendront un congé parental le jour où les inconvénients financiers seront moins importants.

3. Le congé parental en Europe

La plupart des États membres de l'Union européenne ont intégré le congé parental dans leur législation nationale en application de la directive européenne. Les modalités diffèrent toutefois d'un pays à l'autre.

La durée du congé varie entre trois mois (le minimum) (notamment en Belgique et en Grèce), six mois (au Danemark, en Italie et aux Pays-Bas), dix-huit mois (en Suède), deux ans (en Allemagne, au Portugal et en Autriche) et trois ans (notamment en Espagne, en France et en Finlande).

Dans la plupart des pays, le congé parental est assorti d'une allocation qui revêt la forme soit d'un montant forfaitaire, soit d'une indemnité liée au revenu, soit une forme mixte. La Belgique, le Danemark, la Grèce et les Pays-Bas sont les seuls pays où le congé parental est un droit individuel. Dans les autres États membres, il s'agit d'un droit familial, c'est-à-dire que le droit au congé parental est attribué au

kunnen opvoeden, meer tijd maken voor het gezin, meer tijd voor zichzelf), alsook het belang dat ouders spelen bij de opvoeding (pedagogische argumenten). Bij respondenten die (nog) geen gebruik hadden gemaakt van ouderschapsverlof bleken vooral financiële overwegingen (37%) te spelen. Maar ook redenen die verbonden zijn met de functie of het bedrijf (25%) zijn belangrijke belemmerende factoren. Zo verklaarden respondenten geen ouderschapsverlof te nemen omdat hun functie het niet toelaat (teveel verantwoordelijkheid), omdat de vervanging problematisch zou zijn (kosten-baten voor het opleiden van een nieuwe werkracht), of omdat men negatieve gevolgen vreest zodra men terug is (onder andere weinig promotiekansen).

Financiële redenen en motieven verbonden met de functie of het bedrijf werden veel meer door mannen genoemd dan door vrouwen. Vrouwen bleken, meer dan mannen, gekozen te hebben voor een andere oplossing (loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid, vermindering van arbeidsuren, ...). Dit bevestigt dat het vooral de vrouwen zijn die het probleem van de combinatie van gezin en arbeid oplossen.

64% van de respondenten gaven aan ook in de toekomst (waarschijnlijk) geen beroep te zullen doen op ouderschapsverlof. De aangevoerde redenen stemmen overeen met de redenen waarom de respondenten ouderschapsverlof niet in overweging hebben genomen. Hierbij scoort opnieuw de financiële overweging het hoogst (38%). 51% van de respondenten verklaarden wél ouderschapsverlof te zullen nemen indien de financiële nadelen verkleinen.

3. Ouderschapsverlof in Europa

De meeste Europese lidstaten hebben, ter uitvoering van de Europese richtlijn, het recht op ouderschapsverlof opgenomen in hun nationale wetgeving. De wijze waarop dit is gebeurd verschilt van land tot land.

De duur van het verlof varieert van drie maanden (het minimum) (waaronder België en Griekenland), zes maanden (Denemarken, Italië en Nederland), achttien maanden (Zweden), twee jaar (Duitsland, Portugal en Oostenrijk) tot drie jaar (waaronder Spanje, Frankrijk en Finland).

De meeste landen voorzien in een vergoeding, hetzij een forfaitair bedrag, hetzij een inkomensgebonden vergoeding, hetzij een combinatie van beide. Enkel België, Denemarken, Griekenland en Nederland beschikken over een individueel recht. In de andere lidstaten gaat het om een gezinsrecht, dat wil zeggen dat het recht op ouderschapsverlof toegekend wordt aan het gezin en dat het gezin kan beslissen wie

ménage et que le ménage décide lequel des parents prend ce congé. Certains États membres prévoient une incitation supplémentaire pour les pères.

De tous les États membres de l'Union européenne, les pays scandinaves sont ceux qui ont le système le plus développé (en matière de régime financier et de flexibilité). Ce sont donc les pays dans lesquels les hommes participent le plus activement au système.

La Suède a instauré le congé parental dès 1974. Les modalités de ce congé ont été adaptées à plusieurs reprises, notamment pour en allonger la durée (de 180 à 450 jours) et pour rendre le régime de compensation financière plus attractif (jusqu'à 90 %). Le système suédois prévoit qu'un mois de ce congé revient exclusivement à la mère et un mois exclusivement au père. Les autres mois sont à prendre indifféremment par le père et/ou la mère.

Hors l'Union européenne, c'est surtout la Norvège qui est à la pointe du progrès dans ce domaine. Les parents norvégiens peuvent choisir depuis 1993 entre 42 semaines de congé parental payé à 100 % du salaire ou 52 semaines à 80 % du salaire. De ces 42 ou 52 semaines, quatre sont expressément réservées au père (un «quota de paternité»): si celui-ci ne prend pas ses quatre semaines, elles sont déduites du nombre total de semaines auquel le ménage a droit. Les résultats ne se sont pas fait attendre: en 1995, quelque 70 % des pères ont fait usage de ce régime (après un début timide de 4 % en 1993).

4. Les lignes de force de la proposition de loi

La présente proposition de loi s'inscrit dans le cadre des aspirations plus larges du CD&V — fondées sur une large base sociale — à offrir l'appui nécessaire aux ménages avec enfants et la possibilité de faire un choix mûrement réfléchi leur permettant de combiner travail et vie de famille.

La pression du travail et le stress résultant de la difficulté croissante à combiner le travail et la vie privée se font en effet ressentir avec le plus d'acuité dans les ménages avec enfants.

Nous considérons que le congé parental est la mesure indiquée pour permettre aux ménages de choisir de manière équilibrée leur modèle de combinaison entre le travail et la vie de famille. L'intérêt — et l'attrait — du système de congé parental réside précisément dans le fait qu'il permet aux parents de consacrer du temps à l'éducation des enfants et à l'encadrement familial tout en préservant le lien des intéressés avec la situation professionnelle et leurs chances sur le marché du travail. Surtout, pour les femmes, cette mesure limite le risque d'aliénation par rapport au monde du travail et elle peut stimuler les hommes à assumer davantage de responsabilités au sein du ménage.

het verlof opneemt. Sommige lidstaten voorzien in een extra-stimulans voor vaders.

Van alle lidstaten van de Europese Unie hebben de Scandinavische landen het meest uitgebreide systeem (in termen van financiële regeling en flexibiliteit). Dit zijn dan ook de landen waar mannen het meest actief deelnemen aan het systeem.

Zweden voerde het ouderschapsverlof al in 1974 in. De modaliteiten van het verlof werden meermaals aangepast, waaronder een langere duur (van 180 tot 450 dagen) en een voordeliger salariscompensatieregeling (tot 90 %). Het Zweedse systeem voorziet één maand van het verlof exclusief voor de moeder en één maand exclusief voor de vader. De overige maanden zijn wisselbaar tussen vader en moeder.

Buiten de Europese Unie neemt vooral Noorwegen het voortouw. Daar kunnen ouders sedert 1993 kiezen tussen 42 weken volledig betaald ouderschapsverlof of 52 weken met een vergoeding van 80 %. Van die 42 of 52 weken zijn er vier uitdrukkelijk voor de vader gereserveerd (een zogenaamd «vaderschapsquotum»): als deze de vier weken niet opneemt, worden ze afgetrokken van het totale aantal weken waarop het gezin recht heeft. De resultaten bleven niet uit: in 1995 maakte 70 % van de vaders van de regeling gebruik (na een voorzichtig begin van 4 % in 1993).

4. De krachtlijnen van het wetsvoorstel

Dit voorstel kadert in een breder streven van CD&V — gesteund door een ruim maatschappelijk draagvlak — om gezinnen met kinderen de nodige ondersteuning te bieden en hen in staat te stellen om een verantwoorde keuze te maken op het vlak van de combinatie van gezin en arbeid.

De arbeidsdruk en de stress die voortvloeien uit het steeds moeilijker combineren van werk en privé-leven is immers het grootst bij gezinnen met kinderen.

Wij zijn van oordeel dat het ouderschapsverlof de aangewezen maatregel is om gezinnen in staat te stellen op een evenwichtige manier te kiezen voor het combinatiemodel. Het belang — en de aantrekkingskracht — van het ouderschapsverlof ligt precies in het feit dat deze maatregel ouders toelaat om tijd te besteden aan opvoedings- en zorgtaken binnen het gezin, terwijl de band met hun arbeidssituatie behouden blijft en hun kansen op de arbeidsmarkt worden gevrijwaard. Vooral voor vrouwen betekent dit een beperking van het risico op vervreemding van het arbeidsgebeuren, terwijl mannen via deze maatregel kunnen worden gestimuleerd om gezinsverantwoordelijkheden op te nemen.

Le but avoué du congé parental est donc de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et pour ce qui est de la répartition des tâches ménagères et familiales. Au travers de la présente proposition de loi, nous entendons donc développer le congé parental pour en faire un système attrayant spécifique pour les ménages avec enfants. C'est d'ailleurs ce que prônent des organisations familiales comme le « Bond van grote en jonge gezinnen » (voir le *Memorandum aan de federale regering, volksvertegenwoordigers en senatoren*, juin 1999, p. 16), des organisations politiques représentatives des femmes comme le groupe de travail « Vrouw en maatschappij » du CD&V (voir *De toekomst is vrouwelijk*, Actieplan wetgevende verkiezingen 1999, p. 26), des mouvements féministes comme le KAV (voir *Het gaat beter als we de zorg verdelen*, septembre 1999, p. 43-44) et le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (voir l'avis n° 21 du 12 mars 1999 concernant le congé parental).

Les lignes de force de notre proposition pour ce qui est de la généralisation et de l'amélioration du système de congé parental sont les suivantes :

1. Relèvement du montant de l'allocation pour congé parental de manière qu'il puisse être aligné sur le montant du revenu mensuel moyen minimum garanti;
2. augmentation de la durée cumulée du congé parental auquel ont droit les deux parents pour la porter à un an par enfant;
3. introduction d'un incitant supplémentaire pour les pères;
4. suppression de l'obligation de remplacer le travailleur en congé parental;
5. possibilité, pour les intéressés, de prendre le congé parental par tranches;
6. possibilité de prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

1. Relèvement du montant des allocations pour congé parental

Le montant de l'allocation pour congé parental doit être porté au moins au niveau du montant du revenu mensuel moyen minimum garanti d'un travailleur âgé d'au moins 21 ans travaillant à temps plein. Actuellement, ce revenu mensuel minimum s'élève à 44 208 francs.

Bien que l'allocation pour congé parental soit passée à 20 400 francs en octobre 1998, elle reste insuffisante, pour bon nombre de travailleurs. On constate que les ménages monoparentaux recourent le moins au congé parental du moins s'ils y recourent, simplement parce qu'ils n'ont pas les moyens qu'il faut pour pouvoir le faire. Nous estimons qu'il y a lieu de relever le montant de cette allocation pour éviter

Het ouderschapsverlof wil aldus uitdrukkelijk de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen zowel op de arbeidsmarkt als bij de verdeling van de gezins- en zorgtaken. Daarom willen wij met dit voorstel het ouderschapsverlof verder uitbouwen tot een aantrekkelijk en geheel eigen stelsel voor gezinnen met kinderen. Ook vanuit gezinsorganisaties, zoals de Bond van grote en jonge gezinnen (zie *Memorandum aan de federale regering, volksvertegenwoordigers en senatoren*, juni 1999, blz. 16), politieke vrouwenorganisaties, zoals de CD&V-werkgroep Vrouw en maatschappij (zie *De toekomst is vrouwelijk*, Actieplan wetgevende verkiezingen 1999, blz. 26), vrouwenbewegingen, zoals KAV (zie *Het gaat beter als we de zorg verdelen*, september 1999, blz. 43-44), als vanuit de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (zie advies nr. 21 van 12 maart 1999 omtrent ouderschapsverlof) wordt hiervoor gepleit.

Ons voorstel bevat de volgende krachtlijnen met het oog op een verruiming en een verbetering van het ouderschapsverlof :

1. de vergoeding voor het ouderschapsverlof wordt verhoogd tot het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen;
2. de duur van het ouderschapsverlof wordt opgetrokken tot één jaar per kind voor beide ouders samen;
3. er wordt een extra stimulans ingebouwd voor zorgende vaders;
4. de vervangingsplicht wordt afgeschaft;
5. het ouderschapsverlof kan in gedeelten opgenomen worden;
6. het ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot het kind maximum acht jaar is.

1. De vergoeding voor het ouderschapsverlof wordt verhoogd

De vergoeding voor het ouderschapsverlof moet worden verhoogd tot een bedrag dat minimaal overeenkomt met het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voor een werknemer van minstens 21 jaar die voltijdse arbeidsprestaties levert. Momenteel bedraagt dit minimummaandinkomen 44 208 frank.

Ook al werd de vergoeding voor het ouderschapsverlof in oktober 1998 opgetrokken tot 20 400 frank, toch blijft dit bedrag onvoldoende voor vele werknemers. Vooral alleenstaanden maken weinig of geen gebruik van ouderschapsverlof omdat zij dit financieel niet aankunnen. Een verhoging van de vergoeding achten wij noodzakelijk om te verhinderen dat het ouderschapsverlof enkel wordt opgenomen door

que les ménages qui peuvent supporter une réduction substantielle de leurs revenus ne soient pas les seuls à pouvoir bénéficier du congé parental. Ce relèvement pourra constituer en outre, surtout pour les hommes, une raison de plus de recourir au système du congé parental.

Dans ce sens, l'allocation pour congé parental peut être considérée comme une sorte de «bonus éducation» qui permet aux parents de choisir librement s'ils veulent ou non combiner l'éducation des enfants avec leur carrière professionnelle.

2. Augmentation de la durée cumulée du congé parental auquel ont droit les deux parents pour la porter à un an par enfant et introduction d'un incitant supplémentaire pour les pères

Si l'on se place dans une perspective européenne, la durée du congé parental est relativement courte en Belgique. Notre pays a opté pour une durée de trois mois qui correspond au minimum imposé par la directive du Conseil de l'Union européenne concernant le congé parental. Dans le plupart des autres pays européens, la durée prévue est (beaucoup) plus longue. Par contre, le système d'interruption de carrière qui a été instauré en Belgique offre aux travailleurs la possibilité d'interrompre totalement ou partiellement leur activité professionnelle pendant une durée déterminée et de réintégrer par la suite leur ancien emploi au sein de l'entreprise.

Bien que l'on ait considérablement étendu les droits à l'interruption de carrière, il n'existe pas encore de droit absolu à l'interruption de carrière pour motif familial.

C'est pourquoi nous prônons un allongement de la durée du congé parental.

Dans cette optique, nous entendons développer le régime actuel qui donne aux parents le droit de prendre trois mois de congé parental par enfant. Il s'agit d'un droit personnel incessible: si l'un des parents ne prend pas les trois mois en question, ils sont perdus pour le ménage.

Dans notre proposition, le droit de chacun des deux parents à trois mois de congé parental subsiste. À ces trois mois s'ajoutent cinq mois de congé parental à prendre librement par le père ou la mère. Si les deux parents prennent au moins trois mois de congé parental, le ménage a en outre droit à un mois de congé supplémentaire à prendre librement par le père ou la mère.

Par conséquent, les deux parents peuvent prendre ensemble douze mois de congé parental, à la condition cependant que chacun d'eux fasse usage de son droit incessible à trois mois de congé parental.

gezinnen die zich de gevoelige daling van het gezinsinkomen wel kunnen veroorloven. Bovendien kan het een bijkomende stimulans zijn (vooral voor mannen) om in het systeem te stappen.

In deze zin kan de vergoeding voor het ouderschapsverlof beschouwd worden als een soort «opvoedingsbonus» die de echte keuzevrijheid van ouders waarborgt om al dan niet de opvoeding van kinderen te combineren met een beroepsloopbaan.

2. De duur van het ouderschapsverlof wordt opgetrokken en er wordt een extra stimulans ingebouwd voor zorgende vaders

In Europees perspectief bekeken, is de duur van het ouderschapsverlof in België relatief kort. Ons land heeft geopteerd voor een duur van drie maanden, dit is de termijn die als minimum werd opgegeven in de richtlijn over ouderschapsverlof van de Raad van de Europese Unie. De meeste Europese landen voorzien in een (veel) langere termijn. Daartegenover staat dat in België het stelsel van loopbaanonderbreking werd ingevoerd, dat aan werknemers de mogelijkheid biedt om hun beroepsactiviteit gedurende een bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk te schorsen om nadien hun vroegere betrekking in de onderneming weer op te nemen.

Hoewel de rechten op loopbaanonderbreking aanzienlijk werden uitgebreid, bestaat er nog geen absoluut recht op loopbaanonderbreking omwille van gezinsredenen.

Daarom pleiten wij voor een verhoging van de duur van het ouderschapsverlof.

Wij willen hierbij voortbouwen op de huidige regeling die aan ouders het recht geeft op drie maanden ouderschapsverlof voor eenzelfde kind. Het gaat om een onoverdraagbaar, persoonlijk recht: indien één van de ouders die drie maanden niet opneemt, gaan deze verloren voor het gezin.

In ons voorstel blijven de drie maanden ouderschapsverlof in hoofdte van elk van beide ouders behouden. Deze worden aangevuld met een bijkomende vijf maanden ouderschapsverlof, die vrij kunnen worden opgenomen door de vader of door de moeder. Indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen, heeft het gezin bovendien recht op een maand extra verlof, dat vrij kan worden opgenomen door de vader of door de moeder.

Bijgevolg kunnen beide ouders samen twaalf maanden ouderschapsverlof opnemen, op voorwaarde evenwel dat elk van beide ouders gebruik maakt van zijn onoverdraagbaar recht op drie maanden ouderschapsverlof.

Cette mesure doit être considérée comme un stimulant à l'adresse expresse des hommes. Nous voulons les inciter à assumer les tâches familiales liées aux enfants et nous proposons dès lors d'allonger la durée du congé parental, ce qui profitera au ménage tout entier, mais en mettant l'accent sur les devoirs familiaux du père. Nous entendons provoquer ainsi un changement de mentalité, de manière que les pères trouvent normal de prendre congé pour éduquer leur enfant.

Notre proposition prévoit aussi la possibilité d'ouvrir le système de congé parental aux travailleurs qui s'occupent effectivement de l'éducation de l'enfant sans en être ni le père ni la mère. Nous pensons concrètement à cet égard à la situation de fait qui existe au sein des ménages recomposés ou dans d'autres formes de cohabitation.

3. Suppression de l'obligation de remplacer le travailleur en congé parental

Pour qu'il puisse prétendre à une allocation, le travailleur qui prend un congé parental doit en principe être remplacé pendant toute la durée de l'interruption de son activité par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée à un tel chômeur. Le travailleur d'une petite ou moyenne entreprise de moins de dix travailleurs qui prend un congé parental ne doit pas être remplacé. L'employeur ne doit pas non plus remplacer le travailleur en congé parental lorsqu'il peut apporter au bureau compétent de l'ONEM la preuve objective qu'il n'y a aucun remplaçant disponible.

Les travailleurs qui demandent à leur employeur à pouvoir exercer leur droit au congé parental s'entendent toutefois répondre souvent qu'il est impossible de les remplacer, généralement parce qu'il n'y a pas de remplaçants, selon lui. Finalement, le travailleur renonce dans bien des cas à prendre son congé parental. Nous estimons que, comme le congé parental est un droit, les travailleurs doivent pouvoir l'exercer de manière optimale. Nous prôtons dès lors l'abandon de la règle du remplacement obligatoire. L'employeur conserve toutefois le pouvoir de remplacer le travailleur. Des chômeurs se verront ainsi offrir une chance, si bien que l'on peut espérer des effets de retour. Pour les problèmes organisationnels qui risquent de se poser dans les petites et les moyennes entreprises, nous avons toutefois prévu, pour ce qui est des petites et moyennes entreprises, qu'en cas de remplacement du travailleur qui prend un congé parental, elles auront droit à une réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale qui résulteront de ce remplacement.

Deze maatregel moet gezien worden als een uitdrukkelijke stimulans naar mannen toe: hiermee willen we hen aanzetten tot het opnemen van zorgarbeid voor kinderen. Vandaar ons voorstel om de duur van het ouderschapsverlof weliswaar uit te breiden, wat ten goede komt aan het hele gezin, maar om daarbij de nadruk te leggen op de zorgplicht van vaders. Wij willen hierdoor een mentaliteitswijziging teweeg brengen, waarbij het voor vaders normaal wordt om verlof op te nemen voor de opvoeding van het kind.

In ons voorstel voorzien we ook in de mogelijkheid om het ouderschapsverlof open te stellen voor werknemers die niet de ouder zijn van het kind, maar die effectief instaan voor de opvoeding van het kind. We denken hierbij concreet aan de feitelijke opvoedingsituatie in bijvoorbeeld nieuw samengestelde gezinnen of andere samenlevingsvormen.

3. Wij pleiten ook voor de afschaffing van de vervangingsplicht.

Om recht te hebben op een uitkering dient de werknemer die ouderschapsverlof opneemt tijdens de duur van de onderbreking in principe te worden vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde persoon. Deze vervanging is niet verplicht wanneer het een werknemer betreft van een kleine en middelgrote onderneming met minder dan tien werknemers of wanneer de werkgever op objectieve wijze aan het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA kan aantonen dat er geen enkele vervanger beschikbaar is voor de werknemer.

Het gebeurt echter dikwijls dat werknemers, die hun recht op ouderschapsverlof wensen uit te oefenen, van hun werkgever te horen krijgen dat zij niet kunnen vervangen worden, veelal omdat er geen vervangers te vinden zijn. Vaak leidt dit ertoe dat de werknemer uiteindelijk beslist om het ouderschapsverlof dan toch maar niet op te nemen. Wij zijn van oordeel dat, vermits ouderschapsverlof een recht is, werknemers optimaal gebruik moeten kunnen maken van hun recht. Daarom willen wij afstappen van de vervangingsplicht. Dit neemt niet weg dat het de werkgever vooralsnog vrij staat om de werknemer te vervangen. Direct of indirect zullen dan ook kansen aan werklozen geboden worden, zodat terugverdieneffecten verwacht mogen worden. Om de organisatorische problemen te compenseren die in sterkere mate kunnen voorkomen bij kleine en middelgrote ondernemingen, wordt er evenwel in voorzien dat bij een vervanging van de werknemer die ouderschapsverlof neemt, kleine en middelgrote ondernemingen aanspraak kunnen maken op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die verschuldigd zijn voor deze vervanging.

4. Possibilité pour les intéressés de prendre le congé parental par tranches

Les travailleurs doivent pouvoir prendre le congé parental soit en une seule fois, soit par périodes ininterrompues d'au moins un mois, tout en conservant le droit à une allocation. Ils ont le choix entre une suspension complète de l'exécution de leur contrat de travail et la poursuite des prestations de travail à mi-temps. La possibilité de prendre le congé parental par tranches est un élément important à plusieurs titres. Elle présente, pour le travailleur, l'avantage de lui garantir un plus grande continuité au travail et un lien plus étroit avec le travail que s'il devait s'absenter pour une longue durée. Comme ce sont surtout les femmes qui font usage du congé parental à l'heure actuelle, elles seraient les premières bénéficiaires de cette mesure. Nous pensons qu'en permettant aux intéressés de prendre le congé parental par tranches, on peut le rendre plus accessible, en particulier pour les hommes.

Ils seront peut-être davantage tentés de prendre un congé parental s'ils ne doivent pas s'absenter — comme c'est le cas actuellement — pendant trois mois entiers (ou six mois à mi-temps). Un tel système permettrait en outre aux familles disposant d'un revenu faible d'étaler la perte de revenu dans le temps.

5. Le congé parental doit pouvoir être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans au maximum ou pendant une période de huit ans en cas d'adoption

La limite d'âge actuelle de quatre ans est trop courte. Les difficultés d'accueil des enfants augmentent souvent à partir de l'âge de quatre ans. Voilà pourquoi nous insistons pour que la limite d'âge soit portée à huit ans, conformément à la directive européenne relative au congé parental.

Commentaire des articles

Article 2

Cet article insère un droit au congé parental dans le chapitre IV, section V, de la loi de redressement du 22 janvier 1985. On donne ainsi au congé parental une base légale, alors que, jusqu'à présent, il était fondé sur un arrêté royal.

L'article 107^{ter} définit le principe et les modalités de ce droit.

Aux termes du § 1^{er}, le droit au congé parental est ouvert aux travailleurs à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Tout parent a droit à un congé parental de trois mois, qui n'est pas transférable. Cette période peut être complétée par une période de cinq mois transférables, c'est-à-dire pouvant être pris librement par le père ou par la mère. Si les deux

4. Het ouderschapsverlof moet in gedeelten kunnen opgenomen worden

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om het ouderschapsverlof ofwel volledig, ofwel in ononderbroken periodes van minimaal één maand op te nemen, met behoud van het recht op een vergoeding. Hierbij hebben ze de keuze tussen een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het halftijds verderzetten van de arbeidsprestaties. Het kunnen opnemen van het ouderschapsverlof in gedeelten is om verschillende redenen belangrijk. Het biedt het voordeel dat de continuïteit van en de band met het werk meer wordt gewaarborgd dan wanneer men gedurende langere tijd afwezig is. Vermits het vooralsnog vooral vrouwen zijn die ouderschapsverlof opnemen, zou dit vooral hen ten goede komen. We denken dat de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in gedeelten op te nemen ook drempelverlagend kan werken, in het bijzonder voor mannen.

Wellicht zullen ze eerder geneigd zijn om ouderschapsverlof op te nemen indien ze niet — zoals nu het geval is — gedurende drie volle maanden (of halftijds gedurende zes maanden) afwezig zijn. Bovendien kunnen gezinnen met een lager inkomen op die manier het inkomensverlies spreiden in de tijd.

5. Het ouderschapsverlof moet kunnen opgenomen worden tot het kind maximum acht jaar is of gedurende een periode van acht jaar in geval van adoptie

De huidige leeftijdsgrens van vier jaar is te beperkend. De opvangmoeilijkheden voor kinderen nemen vaak toe vanaf de leeftijd van vier jaar. Daarom pleiten wij ervoor om, overeenkomstig de Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof, de leeftijdsgrens op te trekken tot acht jaar.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

Dit artikel voegt een recht op ouderschapsverlof in in hoofdstuk IV, afdeling V, van de herstellwet van 22 januari 1985. Hierdoor krijgt het ouderschapsverlof een wettelijke basis, waar het voorheen een koninklijk besluit als grondslag had.

Artikel 107^{ter} omschrijft het principe en de modaliteiten van dit recht.

Overeenkomstig de eerste paragraaf komt het recht op ouderschapsverlof in hoofde van de werknemers tot stand naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van hun kind. Iedere ouder heeft recht op een ouderschapsverlof van drie maanden, welke onoverdraagbaar zijn. Deze periode kan worden aangevuld met een bijkomende vijf maanden ouderschapsverlof,

parents prennent au moins trois mois de congé parental, la période de cinq mois est augmentée d'un mois. Neuf de ces douze mois de congé parental peuvent donc être pris par un seul et même parent. Le travailleur est libre de morceler le congé parental, pour autant que les périodes ininterrompues soient d'un mois au moins.

Le § 2 définit les conditions d'âge auxquelles doit satisfaire l'enfant. Le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans. Pour les enfants handicapés à 66% au moins, cette limite d'âge est portée à douze ans.

Le § 3 confère au Roi le pouvoir d'ouvrir le droit au congé parental aux travailleurs qui assument effectivement l'éducation de l'enfant, sans pour autant être parent de celui-ci.

Conformément à l'article 107*quater*, le travailleur peut, dans le cadre du droit au congé parental, soit suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, soit poursuivre ses prestations de travail à mi-temps.

L'article 107*quinquies* règle l'allocation de congé parental: pour une suspension totale de la carrière professionnelle, elle correspond au moins au montant du revenu minimum moyen garanti d'un travailleur âgé d'au moins 21 ans, qui fournit des prestations de travail normales à temps plein; en cas de prestations à mi-temps, le travailleur reçoit la moitié de ce montant.

L'article 107*sexies* confère au Roi le pouvoir de fixer les conditions particulières et les modalités d'application du droit au congé parental.

Article 3

La deuxième phrase de l'alinéa 1^{er} de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 énonce le principe général selon lequel un travailleur qui suspend totalement l'exécution de son contrat de travail doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée à un tel chômeur, tout en prévoyant une série d'exceptions à cette règle. L'article 3 étend ces exceptions au cas où le droit au congé parental est exercé.

Article 4

La deuxième phrase de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 énonce le principe général selon lequel un travailleur qui réduit ses pres-

welke wél overdraagbaar zijn en bijgevolg vrij kunnen worden opgenomen door de vader of door de moeder. Indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen, komt er bovenop deze vijf maanden nog een extra maand ouderschapsverlof. Van deze twaalf maanden kunnen dus maximaal negen maanden door één en dezelfde ouder worden opgenomen. Het staat de werknemer vrij om het ouderschapsverlof in gedeelten op te nemen, zij het in ononderbroken periodes van minimaal één maand.

Paragraaf twee omschrijft de leeftijdsvoorwaarden met betrekking tot het kind. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Voor een kind met een handicap van minstens 66% wordt die leeftijdsgrens opgetrokken tot twaalf jaar.

Paragraaf drie geeft de Koning de mogelijkheid om het recht op ouderschapsverlof open te stellen voor werknemers die effectief instaan voor de opvoeding van het kind, zonder de ouder te zijn van dit kind.

Overeenkomstig artikel 107*quater* kan de werknemer in het kader van het recht op ouderschapsverlof hetzij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen, hetzij zijn arbeidsprestaties half-tijds verder zetten.

Artikel 107*quinquies* regelt de vergoeding voor het ouderschapsverlof: voor een volledige schorsing van de loopbaan stemt deze minimaal overeen met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen van een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert; bij half-tijdse arbeidsprestaties ontvangt de werknemer de helft van dit bedrag.

Artikel 107*sexies* biedt de Koning de mogelijkheid om nadere regelingen en uitvoeringsmogelijkheden te bepalen met betrekking tot het recht op ouderschapsverlof.

Artikel 3

De tweede zin van het eerste lid van artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 bevat het algemeen principe dat een werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorst moet vervangen worden door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde persoon, maar voorziet tegelijkertijd in een aantal uitzonderingen op deze regel. Artikel 3 breidt deze uitzonderingen uit voor het geval een beroep wordt gedaan op het recht op ouderschapsverlof.

Artikel 4

De tweede zin van het eerste lid van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 bevat het algemeen principe dat een werknemer die zijn arbeidsprestaties

tations de travail doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé ou par une personne assimilée à un tel chômeur, tout en prévoyant une série d'exceptions à cette règle.

L'article 4 étend ces exceptions au cas où le droit au congé parental est exercé.

Article 5

Cet article prévoit la dispense partielle des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cas où un employeur d'une petite ou moyenne entreprise occupant moins de 10 travailleurs remplace un travailleur qui prend un congé parental.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Le chapitre IV, section V, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales est complété par une sous-section 6, qui comporte les articles 107^{ter} à 107^{sexies} et est rédigée comme suit :

« Sous-section 6 : Du droit au congé parental

Art. 107^{ter}. — § 1.^{er} À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire, ont droit conjointement à un congé parental de douze mois par enfant.

Ce droit au congé parental se compose d'une période non transférable de trois mois par enfant pour chacun des parents et d'une période transférable de cinq mois par enfant, laquelle est prolongée d'un mois supplémentaire si les deux parents prennent chacun au moins trois mois de congé parental. Ce congé parental peut être pris par périodes ininterrompues d'au moins un mois.

§ 2. Le droit prévu au § 1^{er} est reconnu :

— en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans;

— en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période de huit ans qui court à partir de

vermindert moet vervangen worden door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of daarmee gelijkgestelde persoon, maar voorziet tegelijkertijd in een aantal uitzonderingen op die regel.

Artikel 4 breidt deze uitzonderingen uit voor het geval een beroep wordt gedaan op het recht op ouderschapsverlof.

Artikel 5

Dit artikel voorziet in de gedeeltelijke vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid ingeval een werkgever van een kleine en middelgrote onderneming met minder dan 10 werknemers een werknemer vervangt die ouderschapsverlof neemt.

Sabine de BETHUNE.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt aangevuld met een onderafdeling 6, die de artikelen 107^{ter} tot 107^{sexies} bevat, luidende :

« Onderafdeling 6 : Recht op ouderschapsverlof

Art. 107^{ter}. — § 1. Naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind hebben de werknemers bedoeld in artikel 99, die ouder zijn van een rechtgevend kind, samen recht op een ouderschapsverlof van twaalf maanden per kind.

Dit recht op ouderschapsverlof bestaat uit een niet-overdraagbare periode van drie maanden per kind voor elk van de ouders en uit een overdraagbare periode van vijf maanden per kind, welke wordt aangevuld met een bijkomende maand, indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen. Dit ouderschapsverlof kan worden opgenomen in ononderbroken periodes van minimaal één maand.

§ 2. Het recht bedoeld in § 1 wordt toegekend :

— naar aanleiding van de geboorte van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt;

— naar aanleiding van de adoptie van een kind, gedurende een periode van acht jaar die loopt vanaf

l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

§ 3. Le Roi peut assimiler à un parent au sens du § 1^{er} toute autre personne qui assume effectivement l'éducation de l'enfant visé au § 2, et ce, aux conditions particulières et selon les modalités qu'il détermine.

Art. 107^{quater}. — Les travailleurs visés à l'article 107^{ter} peuvent, dans le cadre de l'exercice du droit au congé parental prévu à ce même article, suspendre totalement l'exécution de leur contrat de travail conformément à l'article 100, ou poursuivre leurs prestations à mi-temps conformément à l'article 102.

Art. 107^{quinquies}. — Les travailleurs qui usent du droit au congé parental prévu à l'article 107^{ter} ont droit à une allocation forfaitaire dont le montant et les modalités d'octroi sont fixés par le Roi.

Le montant de l'allocation correspond au moins, en cas d'interruption totale de la carrière, au montant du revenu minimum mensuel moyen garanti qui est fixé dans une convention collective de travail conclue au Conseil national du travail pour un travailleur d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein. Les travailleurs qui poursuivent leurs prestations de travail à mi-temps reçoivent la moitié de ce montant.

Art. 107^{sexies}. — Le Roi peut fixer des modalités d'exercice du droit au congé parental.»

Art. 3

L'article 100, alinéa premier, de la même loi, modifié par la loi du 21 décembre 1994, est complété par ce qui suit: «ou à l'article 107^{ter}».

Art. 4

L'article 102, § 1^{er}, alinéa premier, de la même loi, modifié par la loi du 26 mars 1999, est complété par ce qui suit: «ou à l'article 107^{ter}».

Art. 5

L'article 104^{bis} de la même loi, inséré par la loi du 22 décembre 1995, est complété par l'alinéa suivant:

«Cette dispense vaut aussi pour les employeurs des petites et moyennes entreprises qui, au 30 juin de

de l'inscription van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft.

Wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

§ 3. De Koning kan andere personen die effectief instaan voor de opvoeding van het in § 2 bedoelde kind gelijkstellen met een ouder bedoeld in § 1 en dit volgens de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt.

Art. 107^{quater}. — De werknemers bedoeld in artikel 107^{ter} kunnen, in het kader van het recht op ouderschapsverlof voorzien in artikel 107^{ter}, de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen, zoals bedoeld bij artikel 100, of hun arbeidsprestaties halftijds verderzetten, zoals bedoeld bij artikel 102.

Art. 107^{quinquies}. — De werknemers die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 107^{ter} hebben recht op een forfaitaire uitkering waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden door de Koning worden bepaald.

Het bedrag van de uitkering stemt voor een volledige schorsing van de loopbaan minimaal overeen met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimumaandinkomen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert. De werknemers die hun arbeidsprestaties halftijds verderzetten ontvangen de helft van dit bedrag.

Art. 107^{sexies}. — De Koning kan nadere regelen bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.»

Art. 3

Artikel 100, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij wet van 21 december 1994, wordt aangevuld als volgt: «of artikel 107^{ter}».

Art. 4

Artikel 102, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij wet van 26 maart 1999, wordt aangevuld als volgt: «of artikel 107^{ter}».

Art. 5

Artikel 104^{bis} van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 22 december 1995, wordt aangevuld met het volgende lid:

«Deze vrijstelling geldt ook voor de werkgevers van kleine en middelgrote ondernemingen die minder

l'année civile précédente, occupaient moins de 10 travailleurs et qui remplacent le travailleur qui recourt à l'article 107*ter*. »

21 juillet 2003.

dan 10 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorgaand burgerlijk jaar die, in geval van een beroep op artikel 107*ter*, overgaan tot de vervanging van de werknemer. »

21 juli 2003.

Sabine de BETHUNE.