

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2007

29 SEPTEMBER 2007

Wetsvoorstel tot uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof

(Ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

TOELICHTING

Dit voorstel neemt de tekst over van het DOC 51-0240/001.

Een eerste motivatie voor de verlenging van het ouderschapsverlof is de verbetering van de combinatie van arbeid en gezin. Betaald werken is goed omdat het de sociale inclusie bevordert, de deelname aan de maatschappij verbetert, een hoge mate van persoonlijke voldoening kan teweegbrengen en bovendien de individuele en maatschappelijke financiële positie verbetert. Maar er is meer in het leven dan werken. Zorg voor elkaar, gemeenschapszin, opvoeding, solidariteit, zijn waarden die maatschappelijk belangrijk zijn en nergens zoveel aan bod (kunnen) komen als in het gezin. Andere levenstaken dan werken zijn de zorg voor ouderen en zieke familieleden of vrienden, vrijwilligerswerk, opleiding en vorming, de opvoeding van kinderen en niet te vergeten : rust. Om aan al deze noden tegemoet te komen werden verschillende systemen van zorgverlof, ouderschapsverlof en tijdskrediet uitgewerkt. Deze systemen hebben echter verschillende nadelen :

- De systemen zijn niet geïntegreerd;
- De periode die men in het kader van het tijdskrediet mag opnemen verschilt van sector tot sector;
- De bestaande systemen bieden te weinig soepelheid en flexibiliteit. Mensen zijn nochtans volwas-

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

29 SEPTEMBRE 2007

Proposition de loi étendant le droit au congé parental

(Déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition reprend le texte du doc. Chambre n° 51-0240/001.

L'allongement du congé parental procède tout d'abord de la volonté de permettre au travailleur de mieux combiner travail et vie de famille. L'exercice d'une activité rémunérée est un point positif dès lors qu'il favorise l'inclusion sociale, qu'il améliore la participation à la vie sociale, qu'il peut procurer une grande satisfaction personnelle et qu'il améliore, en outre, la position financière des individus et de la société. Toutefois, la vie ne se résume pas au travail. Le souci d'autrui, le sens de la collectivité, l'éducation et la solidarité sont des valeurs sociales importantes et la famille est le lieu par excellence où elles peuvent s'épanouir. Il y a d'autres activités de la vie quotidienne que le travail, qu'il s'agisse de prendre soin des personnes âgées et des personnes malades au sein de la famille ou du cercle d'amis, d'effectuer un travail bénévole, de parfaire son éducation et sa formation, de s'occuper de l'éducation des enfants, sans oublier une activité importante : le repos. Divers systèmes de congé d'assistance, de congé parental et de crédit-temps ont été élaborés afin de répondre à tous ces besoins. Ces systèmes présentent cependant plusieurs inconvénients :

- Ces systèmes ne sont pas intégrés;
- La durée du crédit-temps auquel le travailleur a droit varie d'un secteur à l'autre;
- Ces systèmes manquent de souplesse et de flexibilité. Les travailleurs sont pourtant suffisamment

sen genoeg om zelf keuzes te maken over de invulling van hun levensloopbaan;

— Te weinig mensen zijn op de hoogte van hun rechten en de complexiteit van de huidige regeling draagt zeker niet bij tot een betere kennis.

Om aan al deze nadelen een antwoord te bieden stelt CD&V een volwaardig, eenvoudig alternatief voor: de Kwali-tijd-kaart. Het gaat om een soort protonkaart waarop de werknemer naarmate zijn loopbaan vordert of naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen of activiteiten «kwali-tijd» verwerft. Zo krijgt hij of zij tijd bij voor zorg, levenslang leren, vrijwillige inzet en de opvoeding van kinderen. Dit systeem verschilt grondig van het zogenaamde «tijdsparen», waarop overuren en vakantiedagen kunnen worden gespaard en waar het «recht op tijdskrediet» opgegeven wordt voor een «plicht om te sparen». Overuren maken en vakantie opofferen komt de combinatie arbeid-gezin niet ten goede. Aan de kwali-tijd-kaart wordt verder een uitgebreid systeem van gezinsondersteunende diensten gekoppeld: wie zijn kwali-tijd niet wil of niet kan opnemen, kan deze deels omzetten in volwaardige dienstencheques.

De kwali-tijd-kaart is een totaalconcept. De uitvoering ervan vraagt voorbereiding, planning en informatieverstrekking. Het meest dringende onderdeel is de tijd die ouders kunnen vrijmaken voor hun kinderen. Één van de instrumenten daartoe is het ouderschapsverlof. Op Europees niveau bestaat een kaderovereenkomst betreffende ouderschapsverlof, die is omgezet in een richtlijn (96/34/EG). Die richtlijn bepaalt dat de lidstaten een systeem van ouderschapsverlof moeten invoeren, waarbij ouders gedurende minimaal drie maanden hun loopbaan kunnen onderbreken om voor hun kind te zorgen. In het opvolgingsrapport van 19 juni 2003 vergelijkt de Commissie het systeem van ouderschap in de verschillende lidstaten. Daaruit blijkt overduidelijk dat in een heel aantal landen de duur van het ouderschapsverlof hoger ligt dan het minimum van drie maanden. Daarom stellen de indieners voor om de duur van het ouderschapsverlof op te trekken tot 6 maanden voltijdse onderbreking, 12 maanden half-tijdse onderbreking of 30 maanden vermindering met één vijfde. Hoe belangrijk ook, de verlenging van het ouderschapsverlof is maar een eerste stap in de realisatie van de kwali-tijd-kaart. Enkel de volledige invoering ervan waarborgt een reële verbetering van de mogelijkheden om werk met zorg, opleiding, vrijwilligerswerk en rust te combineren en dit op een aan het gezin en de levensperiode aangepaste wijze.

Een tweede belangrijke motivatie om het ouderschapsverlof te verlengen is de verhoging van de

adultes pour opérer eux-mêmes des choix quant à la manière dont ils entendent mener leur carrière;

— Trop peu de gens connaissent leurs droits et la complexité de la réglementation actuelle ne favorise certainement pas la meilleure connaissance de cette matière.

Pour pallier tous ces inconvénients, le CD&V propose une véritable alternative toute simple: la carte qualitemps. Il s'agit d'une sorte de carte proton sur laquelle est enregistré le qualitemps accumulé par le travailleur au fur et à mesure du déroulement de sa carrière ou à la suite d'événements ou d'activités spécifiques. Il ou elle dispose, ainsi, de temps pour se consacrer aux tâches familiales, à la formation permanente, à des activités bénévoles et à l'éducation de ses enfants. Ce système diffère profondément du principe appelé «l'épargne-temps», qui permet d'épargner des heures supplémentaires et des jours de congé et pour lequel on renonce au «droit au crédit-temps» pour une «obligation d'épargner». Faire des heures supplémentaires et sacrifier ses vacances portent toutefois préjudice à l'équilibre travail-famille. La carte qualitemps est, par contre, assortie d'un vaste système de services d'assistance familiale: celui qui ne veut pas ou ne peut pas profiter de son qualitemps, peut le transformer partiellement en chèques-services complets.

La carte qualitemps est un concept global. Sa mise en œuvre requiert de la préparation, de la planification et de l'information. Sa composante dont la mise en œuvre s'impose avec le plus d'acuité est le temps que les parents peuvent libérer pour se consacrer à leurs enfants. L'un des instruments pour y parvenir est le congé parental. À l'échelon européen, il existe un accord-cadre sur le congé parental qui a été transposé en directive (96/34/CE). Cette directive prévoit que les États membres doivent instaurer un système de congé parental permettant aux parents d'interrompre leur carrière pendant au moins trois mois pour pouvoir prendre soins de leur enfant. Dans son rapport de suivi du 19 juin 2003, la Commission compare les systèmes prévus en matière de parenté dans les différents États membres. Il ressort très clairement de ce rapport que, dans de nombreux pays, la durée du congé parental est supérieure au minimum imposé de trois mois. C'est pourquoi nous proposons d'augmenter la durée du congé parental et d'autoriser une interruption à temps plein de six mois, à mi-temps de douze mois et à 1/5e de trente mois. Si importante soit-elle, la prolongation du congé parental ne constitue qu'une première étape dans la mise en œuvre de la carte qualitemps. Seule l'instauration complète de ce système permettra réellement de combiner davantage le travail, les tâches familiales, la formation, le bénévolat et le repos et ce, d'une manière adaptée à la famille et à l'âge de chacun.

La participation accrue des femmes à la vie active est une deuxième motivation importante pour pro-

arbeidsparticipatie van vrouwen. In de overgrote meerderheid van de gezinnen kiezen beide partners voor een betaalde baan. Deze evolutie heeft in eerste instantie te maken met de hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. De werkzaamheidsgraad van vrouwen lag in 2002 op 51,1 % (68,1 % bij mannen). Vrouwen werken overigens vaker deeltijds dan mannen : 37,7 % vs. 5,9 % (1). Cijfers van Eurostat tonen aan dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen in België sinds het begin van de jaren '90 sterk is toegenomen (van 44,3 % in 1993 tot 51 % in 2001). In de Scandinavische landen ligt de algemene werkzaamheidsgraad, maar in het bijzonder die van vrouwen, nog veel hoger dan in ons land (Finland 65,4 %, Zweden 72,4 %, Denemarken 72 %, Noorwegen 73,6 % in 2001 (2)). Op de top van Lissabon is afgesproken om de werkzaamheidsgraad van vrouwen tegen 2010 op te trekken tot 60 %. In het licht van die doelstelling is het zinvol om na te gaan welke factoren maken dat de Scandinavische landen vandaag reeds die doelstelling halen en waarom België sterk achterblijft. Volgens een studie van het Centrum voor Sociaal Beleid is het sociaal beleid vooral van belang voor de arbeidsparticipatie van laaggeschoolde vrouwen (3). Wanneer deze vrouwen, die al een lage arbeidsparticipatie doen noteren, ook nog kinderen krijgen, nemen ze nog minder deel aan de arbeidsmarkt. We citeren letterlijk uit deze studie :

« Een beleid gericht op ondersteuning van zorgarbeid, hetzij op basis van diensten, hetzij op basis van financiële ondersteuning door regeling van loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, ..., levert veel hogere participatiegraden op bij laaggeschoolde vrouwen met kinderen. Voor de Belgische situatie in het bijzonder stellen we vast dat de participatiegraad van hooggeschoolde vrouwen hoog is, maar dat deze van laaggeschoolde vrouwen zeer laag is. Het internationaal vergelijkend onderzoek toont aan dat een beleid gericht op de ondersteuning van zorgarbeid deze participatiegraad kan verbeteren. »

Een tweede motivatie voor het verlengen van het ouderschapsverlof is dus de doelstelling om de arbeidsparticipatie van (vooral laaggeschoolde) vrouwen te verhogen. Op die manier kan bovendien de betaalbaarheid van de sociale zekerheid blijvend worden verzekerd.

Ouders weten zelf het best wanneer ze tijd moeten vrijmaken voor de opvoeding of ondersteuning van hun kinderen. Daarom voorziet dit voorstel in de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in schijven

(1) Cijfers van het NIS, nieuwsflits nr. 35, 8 maart 2003.

(2) Cijfers van Eurostat (<http://europa.int/comm/eurostat>).

(3) Cantillon, Ghysels, Thirion, Mussche, Van Dam, 2000. Emancipatie in twee snelheden: ovr hoog- en laaggeschoolde vrouwen in 13 OESO-landen.

longer le congé parental. Dans la toute grande majorité des ménages, les deux partenaires optent pour un travail rémunéré. Cette évolution s'explique surtout par une participation accrue des femmes au monde du travail. Le taux d'emploi des femmes était de 51,1 % en 2002 (68,1 % pour les hommes). Les femmes travaillent par ailleurs plus souvent à temps partiel que les hommes : 37,7 % contre 5,9 % (1). Les chiffres d'Eurostat montrent que le taux d'emploi des femmes s'est fortement accru en Belgique depuis le début des années 90 (de 44,3 % en 1993 à 51 % en 2001). Dans les pays scandinaves, le taux d'emploi global, et en particulier celui des femmes, est encore bien plus élevé que dans notre pays (65,4 % en Finlande, 72,4 % en Suède, 72 % au Danemark, 73,6 % en Norvège en 2001 (2)). Les participants au Sommet de Lisbonne ont convenu de porter le taux d'emploi des femmes à 60 % d'ici 2010. Pour atteindre cet objectif il est donc utile d'analyser les facteurs permettant aux pays scandinaves de réaliser dès aujourd'hui cet objectif, ainsi que les causes du retard considérable accusé par la Belgique. D'après une étude du Centrum voor Sociaal Beleid, la politique sociale est surtout importante pour la participation au travail des femmes peu qualifiées (3). Lorsque ces femmes, qui présentent déjà un faible taux de participation au travail, mettent des enfants au monde, elles participent encore moins au marché du travail. Nous citons littéralement un extrait de cette étude :

« Une politique axée sur le soutien du travail familial, que ce soit sur la base de services ou sur la base d'un soutien financier par le biais du régime d'interruption de carrière, du congé parental, ..., engendre des taux de participation beaucoup plus élevés chez les femmes peu qualifiées avec enfants. En ce qui concerne la situation en Belgique en particulier, nous constatons que le taux de participation des femmes très qualifiées est élevé alors que celui des femmes peu qualifiées est très faible. L'étude comparative menée au niveau international montre qu'une politique axée sur le soutien du travail familial est susceptible d'améliorer ce taux de participation. »

L'objectif visant à accroître la participation des femmes (surtout peu qualifiées) au travail est donc un deuxième motif pour prolonger le congé parental. Cela permettra en outre d'assurer la viabilité de la sécurité sociale.

Les parents savent mieux que d'autres à quel moment ils doivent se libérer pour éduquer et assister leurs enfants. Aussi, la présente proposition de loi prévoit-elle la possibilité de prendre le congé parental

(1) Chiffres de l'INS, Info Flash n° 35, 8 mars 2003.

(2) Statistiques d'Eurostat (<http://europa.eu.int/comm/eurostat>).

(3) Cantillon, Ghysels, Thirion, Mussche, Van Dam, 2000. Emancipatie in twee snelheden: over hoog- en laaggeschoolde vrouwen in 13 OESO-landen.

van één maand, met een minimum van 3 maand op te nemen, die vrij te kiezen zijn tot het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt. De optrekking van de leeftijd van het kind van vier (1) tot achttien jaar geeft blijk van de erkenning dat de aanwezigheid van de ouders gedurende de hele jeugd belangrijk is, niet enkel tijdens de eerste levensjaren. Op latere leeftijd kunnen jongeren bijvoorbeeld met problemen worden geconfronteerd waarvoor langdurige aanwezigheid van de ouders een deel van de oplossing kan betekenen of de tijd geeft om naar een oplossing van het probleem te zoeken en te werken.

Om het ouderschapsverlof voor iedereen toegankelijk te maken, is het bovendien nodig dat de bestaande uitkering substantieel wordt verhoogd. Wie voltijds werkt en volledig onderbreekt, zal een uitkering ontvangen die gelijk is aan het gewaarborgd minimumloon. Wie halftijds werkt en volledig onderbreekt of voltijds werkt en halftijds onderbreekt, krijgt de helft van dit bedrag. Wie vermindert met één vijfde zal één vijfde van dat bedrag ontvangen.

Om de flexibiliteit in de keuze van de werknemer maximaal te waarborgen zal voortaan niet enkel de voltijdse maar ook de halftijdse onderbreking en de vermindering met 1/5 in schijven van één maand, met een minimum van drie maanden kunnen worden opgenomen.

Op termijn moeten dezelfde rechten worden ingevoerd voor ambtenaren of werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de bestaande regeling vallen, maar vandaag eigen regelingen kennen.

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 107ter 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. Het toepassingsgebied is hetzelfde als

(1) Voor werknemers in de privésector: vier jaar of acht jaar voor geadopteerde kinderen of kinderen met een lichamelijke of geestelijke handicap (min. 66%). Voor wie werkt in de openbare sector: tien jaar.

en tranches d'un mois avec une durée minimale de trois mois, à choisir librement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans. Si la limite d'âge est portée de quatre (1) à dix-huit ans, c'est que l'on reconnaît que la présence des parents est importante tout au long de la jeunesse, et pas uniquement au cours des premières années d'existence. À un âge plus avancé, les jeunes peuvent, par exemple, rencontrer des problèmes que la présence prolongée des parents pourrait contribuer à résoudre ou pour lesquels cette présence libérerait le temps nécessaire à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution.

Afin de rendre le congé parental accessible à tous, il s'indique en outre d'augmenter substantiellement l'allocation existante. Le travailleur occupé à temps plein qui suspend complètement l'exécution de son contrat de travail recevra une allocation égale au salaire minimum garanti. Le travailleur occupé à mi-temps qui suspend complètement l'exécution de son contrat de travail ou le travailleur occupé à temps plein qui suspend l'exécution de son contrat à mi-temps recevra la moitié de ce montant. Celui qui réduit ses prestations d'un cinquième recevra un cinquième de ce montant.

Afin de garantir une flexibilité maximale dans le cadre du choix du travailleur, non seulement le droit à la suspension totale mais également le droit à la suspension partielle et à la réduction d'un cinquième pourront dorénavant être exercés par tranches d'un mois, pour une durée de trois mois au moins.

À terme, des droits identiques devront être introduits pour les fonctionnaires ou les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application du régime existant mais bénéficient actuellement de régimes qui leur sont propres.

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 107ter 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. Le champ d'application est identique à celui de l'article 99 de la loi de

(1) Pour les travailleurs du secteur privé: quatre ans ou huit ans pour les enfants adoptés ou les enfants atteints d'un handicap physique ou mental (66% au moins). Pour les travailleurs du secteur public: dix ans.

dat van artikel 99 van de voornoemde herstellwet en is dus beperkt tot werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten. De Koning heeft echter wel de bevoegdheid deze regeling uit te breiden tot andere categorieën, waaronder overheidspersoneel. De indieners dringen erop aan dat de Koning snel gebruik maakt van deze bevoegdheid wat betreft het ouderschapsverlof.

Iedere ouder heeft recht op een ouderschapsverlof van zes maanden. Elke ouder heeft een niet-overdraagbaar recht van drie maanden. De overige maanden kunnen worden overgedragen, maar slechts voor de helft.

Paragraaf twee omschrijft de leeftijdsvoorwaarden met betrekking tot het kind. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

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, maar die effectief instaan voor de opvoeding van het kind. We denken hierbij concreet aan de feitelijke opvoedingssituatie in bijvoorbeeld nieuw samengestelde gezinnen of andere samenlevingsvormen.

Artikel 107^{quater} omschrijft de duur van het recht op ouderschapsverlof. Paragraaf één bepaalt dat de werknemer in het kader van het recht op ouderschapsverlof hetzij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig kan schorsen gedurende zes maanden, hetzij zijn arbeidsprestaties halftijds kan verderzetten gedurende twaalf maanden, hetzij zijn arbeidsprestaties voor vier vijfden kan verderzetten gedurende dertig maanden.

Paragraaf 2 geeft de loopbaanvoorwaarde aan waaraan de werknemer moet voldoen. Hierbij is het van belang op te merken dat de werknemer een recht op ouderschapsverlof heeft als hij in zijn hele loopbaan al 12 maanden als werknemer met een arbeidsovereenkomst heeft gewerkt. Of dit voor zijn huidige of een vorige werkgever is, speelt hierbij geen rol.

Paragraaf 2 regelt de overdraagbaarheid van het ouderschapsverlof van de ene ouder op de andere ouder. De helft van het verlof is niet overdraagbaar, de andere helft wel. Daarbij wordt de overgedragen periode echter wel met de helft verminderd, om ook de vaders te motiveren hun verlof op te nemen en zorgarbeid voor het gezin te verrichten. Paragraaf 4 ten slotte bepaalt dat het ouderschapsverlof in periodes die een veelvoud van een maand zijn, met een minimum van drie maanden, kan worden opgenomen en dat jaarlijks een andere vorm van onderbreking gekozen kan worden.

Artikel 107^{quinquies} regelt de vergoeding voor het ouderschapsverlof: dit is het gewaarborgd gemiddeld

redressement précitée et se limite donc aux travailleurs qui, en vertu d'un contrat de travail, fournissent un travail contre rémunération. Le Roi peut toutefois étendre cette disposition à d'autres catégories de travailleurs, parmi lesquelles le personnel des services publics. Les auteurs insistent pour que le Roi use très rapidement de cette compétence en ce qui concerne le congé parental.

Tout parent a droit à un congé parental de six mois. Tout parent dispose d'un droit à trois mois de congé qui ne peut être transféré. Les autres mois peuvent être reportés mais uniquement à concurrence de la moitié.

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 dix-huit 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. Concrètement, nous pensons en l'occurrence aux situations d'éducation au sein de familles recomposées ou d'autres formes de vie commune.

L'article 107^{quater} détermine la durée du droit au congé parental. Le § 1^{er} dispose que, dans le cadre du droit au congé parental, le travailleur peut ou bien interrompre complètement l'exécution de son contrat de travail pendant six mois, ou bien poursuivre son travail à mi-temps pendant douze mois, ou bien poursuivre son travail à 4/5e pendant trente mois.

Le § 2 définit la condition de carrière que le travailleur doit remplir. À cet égard, il est important de noter que le travailleur a droit à un congé parental si, au cours de sa carrière, il a déjà travaillé douze mois en tant que travailleur lié par un contrat de travail, que ce soit pour son employeur actuel ou pour un employeur précédent.

Le § 3 règle la cessibilité du congé parental de l'un des parents en faveur de l'autre. Si la moitié du congé est incessible, l'autre moitié ne l'est pas. En outre, la période transférée est réduite de moitié afin d'inciter également les pères à prendre leur congé et à s'occuper de leur famille. Enfin, le § 4 dispose que le congé parental peut être pris par période d'un mois, avec un minimum de trois mois, et que l'on peut choisir chaque année la formule d'interruption de travail.

L'article 107^{quinquies} fixe le montant de l'allocation du congé parental: il s'agit, pour le travailleur qui

minimuminkomen van een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert voor wie zijn arbeidsprestaties volledig opschort, de helft van dit bedrag voor wie zijn arbeidsprestaties halveert en een vijfde van hetzelfde bedrag voor de werknemer die vier vijfden werkt.

Artikel 107*sexies* regelt de aanvraagprocedure en bepaalt dat de werkgever het ouderschapsverlof kan uitstellen, indien hij het motiveert met redenen die eventueel vooraf door de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk kunnen worden verduidelijkt.

Artikel 107*septies* bepaalt de waarborgen voor de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, zoals het recht om terug te keren in de oude of een gelijkwaardige functie en de ontslagbescherming.

Artikel 107*octies* biedt de Koning de mogelijkheid om nadere regels te bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Nahima LANJRI.
Sabine de BETHUNE.
Wouter BEKE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstelwet 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, recht op een ouderschapsverlof waarvan de duur per kind wordt bepaald in artikel 107*quater*.

§ 2. Om recht te hebben op het ouderschapsverlof moet de werknemer in zijn loopbaan minstens

interrompt complètement son travail, du revenu minimum moyen garanti d'un travailleur âgé d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein, de la moitié de ce montant pour le travailleur qui poursuit son travail à mi-temps et d'un cinquième de ce même montant pour le travailleur qui poursuit ses prestations à 4/5e.

L'article 107*sexies* règle la procédure de demande et prévoit que l'employeur peut reporter le congé parental, s'il invoque des motifs pouvant éventuellement être explicités au préalable par le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail.

L'article 107*septies* prévoit les garanties liées à l'exercice du droit au congé parental, telles que le droit du travailleur de réintégrer son ancienne fonction ou de retrouver une fonction similaire ainsi que la protection contre le licenciement.

L'article 107*octies* confère au Roi la possibilité de définir certaines modalités concernant l'exercice du droit au 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 5 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 à un congé parental dont la durée, par enfant, est fixée à l'article 107*quater*.

§ 2. Pour avoir droit au congé parental, le travailleur doit avoir été lié, en tant que travailleur salarié à

12 maanden als werknemer door een arbeidsovereenkomst met een werkgever verbonden zijn geweest.

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

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

— naar aanleiding van de adoptie van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

De periode van het ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de 18e verjaardag van het betreffende kind.

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

Art. 107^{quater}. — § 1. De werknemer bedoeld in artikel 107^{ter} kan, in het kader van het recht op ouderschapsverlof bedoeld in artikel 107^{ter} :

— hetzij, de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen gedurende een periode van zes maanden;

— hetzij, zijn arbeidsprestaties met de helft verminderen gedurende een periode van twaalf maanden;

— hetzij, zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen gedurende een periode van dertig maanden.

§ 2. De helft van de totale duur van de onderbreking, zoals bedoeld in § 1 is niet overdraagbaar op de andere ouder, de andere helft of minder kan wel op de andere ouder worden overgedragen. Evenwel wordt bij bedoelde overdracht de duur ervan met de helft verminderd.

§ 3. Het recht op schorsing, op halftijdse voortzetting of op vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde als bedoeld in § 1 kan ofwel opgenomen worden in één aaneengesloten periode, ofwel in verscheidene afzonderlijke periodes die een veelvoud zijn van één maand, met een minimum van drie maanden.

De werknemer kan elk kalenderjaar waarin hij zijn recht op voltijdse of deeltijdse onderbreking uitoefent als bedoeld in het eerste lid, kiezen om zijn arbeidsprestaties te schorsen, halftijds voort te zetten of met één vijfde te verminderen. Daarvoor wordt rekening gehouden met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer op het ogenblik van de aanvraag.

De som van het aantal maanden voltijdse onderbreking, de helft van het aantal maanden halftijdse voortzetting en een vijfde van het aantal maanden

un employeur par un contrat de travail pendant au moins douze mois au cours de sa carrière.

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

— en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire;

— en raison de l'adoption d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire.

Le congé parental prend fin au plus tard au dix-huitième anniversaire de l'enfant concerné.

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

Art. 107^{quater}. — § 1^{er}. Dans le cadre du droit au congé parental visé à l'article 107^{ter}, le travailleur visé à l'article 107^{ter} peut :

— ou bien, suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pendant une période de six mois;

— ou bien, réduire ses prestations de moitié pendant une période de douze mois;

— ou bien, réduire ses prestations d'un cinquième pendant une période de trente mois.

§ 2. La moitié de la durée totale de l'interruption, visée au § 1^{er}, n'est pas transférable à l'autre parent, l'autre moitié ou une part moins importante pouvant l'être. En cas de transfert, la durée du temps transféré est réduite de moitié.

§ 3. Le droit à la suspension, à la poursuite des prestations à mi-temps ou à la réduction d'un cinquième des prestations visé au § 1^{er} peut être exercé pendant une seule période ininterrompue ou pendant plusieurs périodes distinctes multiples d'un mois et d'une durée de trois mois au moins.

Chaque année civile au cours de laquelle il exerce son droit à la suspension complète ou partielle visée à l'alinéa 1^{er}, le travailleur peut choisir de suspendre ses prestations, de les poursuivre à mi-temps ou de les réduire d'un cinquième. À cette fin, il est tenu compte de la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur au moment où il introduit la demande.

La somme du nombre de mois de suspension complète, de la moitié du nombre de mois au cours desquels les prestations ont été poursuivies à mi-temps et d'un cinquième du nombre de mois au cours

vermindering van de prestaties met één vijfde mag het getal twaalf niet overschrijden.

Art. 107*quinquies*. — De werknemers die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 107*ter* hebben recht op een forfaitaire uitkering.

Het bedrag van de uitkering is het product van de verhouding tussen het wekelijks aantal uren waarmee de werknemer zijn arbeidsprestaties onderbreekt en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert.

Art. 107 *sexies*. — § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen :

1° de werknemer brengt zijn werkgever voorafgaandelijk schriftelijk op de hoogte van zijn aanvraag. De termijn van aanvraag is één maand. Die termijn kan in overleg tussen werkgever en werknemer ingekort worden;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° bedoelde geschrift vermeldt de wijze van uitoefening van het recht en de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof;

4° indien geen eerdere aanvraag voor ouderschapsverlof voor het betreffende kind bij de werkgever werd ingediend verstrekt de werknemer uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat een afschrift van de geboorteakte of in voorkomend geval de adoptieakte.

§ 2. Binnen twee weken na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig § 1, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, als bedoeld in artikel 107*ter*, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten. De werkgever moet een schriftelijke motivatie voor het uitstel aan de werknemer bezorgen.

§ 3. Het recht op ouderschapsverlof gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

desquels les prestations ont été réduites d'un cinquième ne peut excéder le nombre de douze.

Art. 107*quinquies*. — Les travailleurs qui font usage du droit visé à l'article 107*ter* ont droit à une allocation forfaitaire.

Le montant de cette allocation est égal au produit du rapport entre le nombre hebdomadaire d'heures pendant lesquelles le travailleur interrompt ses prestations et le temps de travail moyen hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein, avec le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti fixé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail pour un travailleur âgé d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein.

Art. 107*sexies*. — § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur informe, préalablement et par écrit, son employeur de sa demande. Le délai d'introduction de la demande est d'un mois. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1°, dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° mentionne les modalités de l'exercice du droit ainsi que la date de prise de cours et de fin du congé parental;

4° Si aucune demande de congé parental n'a été introduite précédemment auprès de l'employeur pour l'enfant en question, le travailleur fournit, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, une copie de l'acte de naissance ou d'adoption.

§ 2. Dans les deux semaines qui suivent l'avertissement par écrit opéré conformément au § 1^{er}, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental tel que visé à l'article 105*ter*, pour des raisons impératives internes ou externes.

Le conseil d'entreprise, ou à défaut le comité de prévention et de protection au travail, peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application. L'employeur doit fournir au travailleur une motivation écrite du report.

§ 3. Le droit au congé parental prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Art 107septies. — § 1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst, en waarvoor de verloning gelijkwaardig is.

§ 2. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden.

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 3. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 107sexies, dit is op zijn vroegst 1 maand voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

§ 4. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde lid, van de voornoemde wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

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

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Art. 107septies. — § 1^{er}. À l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail et dont la rémunération est équivalente.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 107sexies, soit au plus tôt un mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse deux mois après la date de fin de cette même période.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Art. 107octies. — Le Roi peut fixer des modalités d'exercice du droit au congé parental. »

Art. 3

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2008.
30 juli 2007.

Nahima LANJRI.
Sabine de BETHUNE.
Wouter BEKE.

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.
30 juillet 2007.