

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2013-2014

---

21 JANVIER 2014

---

**Proposition de loi complétant l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'élargir la protection contre le licenciement dans le cadre d'une adoption à l'étranger**

(Déposée par M. Ph. Mahoux)

---

## DÉVELOPPEMENTS

À partir du 25 juillet 2004 une réglementation nouvelle, plus étendue, en matière de congé d'adoption est d'application.

Cette réglementation est d'application :

— pour tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

— au personnel contractuel du secteur public, mais ceci n'exclut nullement l'application dans les services publics ou institutions en question d'autres réglementations en matière de congés qui existeraient éventuellement suite à l'adoption d'un enfant. Le personnel contractuel dans les services publics doit donc s'informer auprès de son service du personnel sur l'existence de semblables réglementations en matière de congés.

Les catégories suivantes de travailleurs ne tombent en principe pas sous la réglementation en matière de congé de paternité et congé d'adoption de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2013-2014

---

21 JANUARI 2014

---

**Wetsvoorstel tot aanvulling van artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten teneinde de ontslagbescherming uit te breiden tot het geval van een adoptie in het buitenland**

(ingediend door de heer Ph. Mahoux)

---

## TOELICHTING

Sinds 25 juli 2004 is een nieuwe, uitgebreidere regeling inzake adoptieverlof van kracht.

Deze regeling is van toepassing op :

— alle werknemers met een arbeidsovereenkomst die valt onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;

— contractuele personeelsleden in overheidsdienst, maar dit sluit geenszins de mogelijke toepassing uit van andere verlofregelingen die in de betrokken openbare diensten of instellingen eventueel worden toegestaan n.a.v. de adoptie van een kind. Contractuele personeelsleden in overheidsdienst dienen zich over het al dan niet bestaan van dergelijke andere verlofregelingen te informeren bij hun personeelsdienst.

Volgende categorieën van werknemers vallen in principe niet onder de regeling inzake adoptieverlof van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten :

— les membres du personnel engagés statutairement (personnel nommé) ;

— les membres du personnel subventionné de l'enseignement libre non engagés dans les liens d'un contrat de travail conclu en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

— les bénévoles ;

— les indépendants et les conjoints aidants.

Pour le personnel statutaire et le personnel subventionné de l'enseignement libre qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont d'application, en matière de congé d'adoption, des règles prévues par le statut qui leur est applicable.

Quel est le principe de l'article 30<sup>ter</sup> (inséré par la loi-programme du 9 juillet 2004) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ?

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, comme réglée par le droit civil, accueille un enfant dans sa famille a droit à un congé d'adoption.

Le droit au congé d'adoption comporte six semaines au maximum si l'enfant, au moment de la prise de cours du congé, n'a pas atteint l'âge de trois ans, et quatre semaines au maximum si l'enfant a déjà atteint l'âge de trois ans.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend toujours fin au moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans et ce, même lorsque cet anniversaire tombe au cours de la prise de ce congé.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Quant à la protection contre le licenciement ?

L'employeur ne peut licencier le travailleur qui fait usage de son droit au congé d'adoption durant une période qui débute deux mois avant la prise de ce congé et finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des raisons qui sont étrangères à la prise de ce congé d'adoption.

— statutair aangestelde personeelsleden (vastbenoemden) ;

— gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs die niet worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;

— vrijwilligers ;

— zelfstandigen en meewerkende echtgenoten.

Voor statutaire personeelsleden en gesubsidieerde personeelsleden van het vrij onderwijs die niet met een arbeidsovereenkomst die valt onder de wet van 3 juli 1978 worden tewerkgesteld, gelden op het vlak van adoptieverlof de regels die daaromtrent worden voorzien door het statuut dat op hen van toepassing is.

Wat is het principe van artikel 30<sup>ter</sup> (ingevoegd bij de programmawet van 9 juli 2004) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ?

De werknemer die in het kader van een adoptie, zoals geregeld door het burgerlijk recht, een kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof.

Het recht op adoptieverlof bedraagt maximum zes weken, wanneer het kind bij het begin van het adoptieverlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken, wanneer het kind de leeftijd van drie jaar wel heeft bereikt.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt, ook wanneer deze verjaardag tijdens de opname van het verlof valt.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft waardoor ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Hoe wordt de ontslagbescherming geregeld ?

De werkgever mag een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof niet ontslaan gedurende een periode die ingaat twee maanden voor de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

L'employeur doit prouver que de telles raisons existent si, néanmoins, il licencie le travailleur concerné. Si les motifs de licenciement ont quand même un lien avec la prise du congé d'adoption, l'employeur devra payer au travailleur, en plus des indemnités de licenciement, une indemnité forfaitaire égale à une rémunération de trois mois.

Cette indemnité complémentaire ne peut toutefois pas être cumulée avec d'autres indemnités qui sont applicables dans le cadre de procédures particulières de protection contre le licenciement.

Au cours des trois premiers jours calendriers du congé d'adoption le travailleur conserve sa rémunération normale à charge de l'employeur.

Pour la partie restante du congé d'adoption, le travailleur ne perçoit pas de rémunération mais une allocation lui sera versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités.

Dans notre législation, d'autres travailleurs sont protégés contre le licenciement.

C'est notamment le cas :

- des femmes enceintes ;
- des travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps ;
- des travailleurs qui ont introduit une plainte pour violence ou harcèlement ;
- des délégués syndicaux ou des travailleurs qui exercent un mandat politique.

Ces travailleurs ne peuvent être licenciés que pour un motif étranger à celui pour lequel ils sont protégés.

L'auteur de la présente proposition de loi souhaite étendre la protection contre le licenciement aux travailleurs qui adoptent à l'étranger et qui doivent, pour ce faire, s'absenter pour se rendre dans le pays d'adoption.

Il apparaît que le travailleur concerné devrait pouvoir à tout le moins utiliser ses congés annuels ou bénéficier d'un congé sans solde pour effectuer le déplacement à l'étranger dans le cadre de cette adoption, sans prendre le risque d'être licencié.

Indien hij toch overgaat tot ontslag moet de werkgever bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Als de redenen voor het ontslag toch verband houden met de opname van adoptieverlof, moet de werkgever aan de werknemer bovenop de verbreekingsvergoeding een bijkomende forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden.

Deze bijkomende vergoeding mag evenwel niet worden genoten samen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag.

Tijdens de eerste drie kalenderdagen van het adoptieverlof heeft de werknemer recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever.

Tijdens de rest van het adoptieverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt hem een uitkering toegekend via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Onze wetgeving beschermt ook andere werkgevers tegen ontslag.

Dit is het geval voor :

- zwangere vrouwen ;
- werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet ;
- werknemers die een klacht hebben ingediend wegens geweld of grensoverschrijdend gedrag ;
- vakbondsafgevaardigden of werknemers die een politiek mandaat uitoefenen.

Deze werknemers kunnen alleen ontslagen worden om een reden die niets te maken heeft met de reden waarom zij deze bescherming genieten.

De indiener van dit wetsvoorstel wil de ontslagbescherming uitbreiden tot werknemers die in het buitenland een kind adopteren en die afwezig moeten zijn op hun werk om naar het adoptieland te reizen.

Deze werknemers zouden op zijn minst gebruik moeten kunnen maken van hun jaarlijkse verlofdagen of van een verlof zonder wedde om deze verplaatsing naar het buitenland te kunnen doen zonder het risico te lopen ontslagen te worden.

Les dispositions relatives au congé d'adoption doivent évidemment rester réservées à l'arrivée de l'enfant dans la famille.

Il convient cependant de déplorer que, dans notre pays, il n'existe aucun cadre légal visant à protéger les futurs parents qui adoptent à l'étranger et doivent dès lors s'absenter de leur travail pour une durée plus ou moins longue.

La présente proposition de loi se fixe donc pour objectif de compléter l'article 30<sup>ter</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin d'étendre la protection contre le licenciement prévue pour le travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption.

L'extension prévue couvre la période nécessaire au déplacement.

La mesure envisagée permet au travailleur concerné de pouvoir utiliser ses congés annuels ou de bénéficier d'un congé sans solde, sans devoir les prévoir à l'avance.

Le travailleur devra cependant conformément au § 3 de l'article 30<sup>ter</sup> de la loi du 3 juillet 1978 avertir par écrit son employeur, par lettre recommandée ou remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur, au titre d'accusé de réception, au moins un mois à l'avance.

L'avertissement en question mentionnera la date de début et de fin de l'absence.

Cette proposition de loi s'appuie sur le fait qu'actuellement, des futurs parents n'osent pas annoncer leur départ à l'employeur.

Elle vise également à rencontrer les problèmes de harcèlement moral qui peuvent se poser en l'occurrence et qui amènent certains travailleurs à renoncer à leur projet d'adoption.

Philippe MAHOUX.

De bepalingen betreffende het adoptieverlof moeten natuurlijk alleen van toepassing zijn voor de komst van het kind in het gezin.

Het valt echter te betreuren dat er in ons land geen wettelijk kader bestaat om toekomstige ouders die in het buitenland een kind adopteren te beschermen wanneer zij daarom voor enige tijd afwezig moeten zijn op hun werk.

Dit wetsvoorstel wil dus artikel 30<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aanvullen om de ontslagbescherming uit te breiden tot de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof.

De uitbreiding geldt voor de duur van de verplaatsing.

Deze maatregel stelt de werknemer in staat gebruik te maken van zijn jaarlijks verlof of een verlof zonder wedde, zonder het op voorhand te moeten plannen.

Overeenkomstig § 3 van artikel 30<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 zal de werknemer zijn werkgever wel ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan op de hoogte moeten brengen door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

De kennisgeving moet de begin- en einddatum van het adoptieverlof vermelden.

Dit wetsvoorstel is ingegeven door het feit dat sommige toekomstige ouders momenteel hun vertrek niet aan hun werkgever durven aan te kondigen.

Het wil ook een antwoord bieden op problemen van pesterijen die zich in dit geval kunnen voordoen en die sommige werknemers doen afzien van hun adoptieproject.

**PROPOSITION DE LOI**Article 1<sup>er</sup>

Cette proposition de loi concerne une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Art. 2

L'article 30<sup>ter</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004, est complété par un § 5 rédigé comme suit :

« § 5. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui l'informe par écrit un mois à l'avance qu'il compte utiliser sa période de congés annuels ou prendre un congé sans solde, en complément du congé légal d'adoption prévu au § 1<sup>er</sup>, pour se rendre à l'étranger dans le cadre d'une adoption, sauf pour des motifs étrangers à ce projet d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture de contrat de travail. Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement. »

14 novembre 2013.

Philippe MAHOUX.

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

Dit wetsvoorstel betreft een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Art. 2

Artikel 30<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004, wordt aangevuld met een § 5, luidende :

« § 5. De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die hem er één maand vooraf schriftelijk van op de hoogte brengt dat hij, bovenop het wettelijk adoptieverlof bedoeld in § 1, gebruik wil maken van zijn jaarlijks verlof of van een verlof zonder wedde om zich in het kader van een adoptie naar het buitenland te begeven, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag. »

14 november 2013.