

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2007

12 JULI 2007

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat het vaderschaps- en adoptieverlof betreft

(Ingediend door de dames Sfia Bouarfa en Olga Zrihen)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 10 oktober 2003 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 3-229/1 — BZ 2003).

1. Inleiding

Op 1 juli 2002 is de nieuwe regelgeving inzake het vaderschaps- en adoptieverlof in werking getreden. Ze is van toepassing op alle werknemers die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, geregeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten.

De nieuwe bepalingen komen in de plaats van de drie dagen kort verzuim die tot dan toe werden toegekend bij de geboorte of de adoptie van een kind.

2. Vaderschapsverlof

Krachtens de nieuwe bepalingen inzake vaderschapsverlof heeft elke werknemer recht op tien dagen afwezigheid ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Die tien dagen kunnen vrij door de werknemer worden opgenomen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Zij hoeven niet noodzakelijk in een keer te worden opgenomen maar kunnen naar

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

12 JUILLET 2007

Proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne le congé de paternité et le congé d'adoption

(Déposée par Mmes Sfia Bouarfa et Olga Zrihen)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 10 octobre 2003 (doc. Sénat, n° 3-229/1 – SE 2003).

1. Introduction

À partir du 1^{er} juillet 2002 est entrée en vigueur une nouvelle réglementation en matière de congé de paternité et congé d'adoption. Cette nouvelle réglementation est d'application pour tous les travailleurs sous les liens d'un contrat de travail, régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les nouvelles dispositions ont remplacé les trois jours de petit chômage qui jusqu'à présent étaient reconnus à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

2. Le congé de paternité

Dans la nouvelle réglementation sur le congé de paternité, chaque travailleur a droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ces dix jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois mais peuvent au choix du travailleur être étalés sur la

keuze door de werknemer worden gespreid over de periode van dertig dagen vanaf de bevalling. De dag van de bevalling is de eerste dag van die periode.

Gedurende de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Om recht te hebben op zijn loon, moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen van de bevalling. Als dat niet mogelijk is moet de werknemer de werkgever hoe dan ook zo snel mogelijk verwittigen.

Gedurende de volgende zeven dagen van zijn vaderschapsverlof krijgt de werknemer geen loon, maar een uitkering die wordt betaald door de betalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die uitkering is vastgesteld op 82 % van het gederfde brutosalaris (dat brutosalaris is evenwel begrensd).

3. Adoptieverlof

Krachtens de nieuwe bepalingen inzake adoptieverlof heeft de werknemer (man of vrouw) recht op tien dagen afwezigheid om een kind in zijn gezin te onthalen in het kader van een adoptie. Die tien dagen kunnen vrij door de werknemer worden opgenomen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind als gezinslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft. De tien dagen adoptieverlof hoeven niet noodzakelijk in een keer te worden opgenomen maar kunnen naar keuze door de werknemer worden gespreid over de periode van dertig dagen na de reeds genoemde inschrijving. Die periode vangt aan de dag na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister.

Gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Om recht te hebben op dat loon, moet de werknemer de werkgever vooraf hebben ingelicht over de inschrijving van het geadopteerde kind in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister. Blijkt dat niet mogelijk, dan moet de werknemer de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte brengen.

Gedurende de volgende zeven dagen van het adoptieverlof krijgt de werknemer geen loon, maar een uitkering die wordt betaald door de betalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die uitkering is vastgesteld op 82 % van het gederfde brutosalaris (dat brutosalaris is evenwel begrensd).

période de trente jours à partir de l'accouchement. Le jour de l'accouchement est le premier jour de la période de trente jours.

Pendant les trois premiers jours du congé de paternité, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour avoir droit à la rémunération, le travailleur doit au préalable avoir informé l'employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en tout cas en aviser l'employeur aussi vite que possible.

Au cours des sept jours suivants du congé de paternité, 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. Le montant de cette allocation est fixé à 82 % du salaire brut perdu (ce salaire brut est cependant plafonné).

3. Le congé d'adoption

Dans la nouvelle réglementation sur le congé d'adoption, le travailleur (homme ou femme) a droit à dix jours d'absence de son travail pour l'accueil dans sa famille d'un enfant dans le cadre de l'adoption. Ces dix jours peuvent être choisis librement par le travailleur endéans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'enfant, comme faisant partie de la famille, dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur. Les dix jours de congé d'adoption ne doivent pas nécessairement être pris en une fois, ils peuvent au choix du travailleur être étalés sur la période de trente jours suivant l'inscription citée. Cette période de trente jours commence à courir le jour qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers.

Au cours des trois premiers jours du congé parental, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour avoir droit à cette rémunération, le travailleur doit avoir informé au préalable l'employeur de l'inscription de l'enfant adopté dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en tout cas en aviser l'employeur aussi vite que possible.

Au cours des sept jours suivants 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. Le montant de cette allocation est fixée à 82 % du salaire brut perdu (ce salaire brut est cependant plafonné).

4. Verplicht verlof

Het idee van een vaderschapsverlof is ontstaan tijdens een reflectieprogramma dat is opgestart door de mevrouw Marie-José Laloy van dit wetsvoorstel. Een eerste wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 met het oog op de invoering van het vaderschapsverlof is ingediend op 15 december 1999 (stuk Senaat, nr. 2-237/1).

Die tekst is gedeeltelijk opgenomen in de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (*Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001).

Het optreden van het RIZIV is een interessante vooruitgang in vergelijking met het oorspronkelijke wetsvoorstel. Het verlof is daarentegen niet verplicht. Uiteraard wordt met dit voorstel gestreefd naar een hogere levenskwaliteit en naar meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Als men nieuwe vaders en moeders evenwel echt de mogelijkheid wil bieden om meer tijd door te brengen in hun gezin bij de geboorte of de adoptie van een kind, moeten de bepalingen worden gewijzigd. Zij moeten namelijk verplicht worden gemaakt teneinde alle vormen van druk op de betrokken werknemers weg te werken. Het is immers niet ondenkbaar dat werknemers ervoor terugschrikken om dat verlof aan te vragen uit angst hun baan te verliezen of hun promotiekansen te verliezen.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 30, § 2, eerste lid, en § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, worden de woorden « heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, » telkens vervangen door de woorden « is van het werk afwezig ».

4. Le caractère obligatoire du congé

L'idée du congé de paternité est née d'un programme de réflexion initié par Mme Marie-José Laloy, proposition de loi. Une première proposition de loi modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue d'y insérer le congé de paternité fût déposé le 15 décembre 1999 (doc. Sénat, n° 2-237/1).

Cette initiative a été traduite partiellement dans la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (*Moniteur belge* du 15 septembre 2001).

La participation de l'INAMI constitue une évolution intéressante par rapport à la proposition de loi initiale mais le caractère obligatoire du congé, par contre, n'a pas été retenu. Certes, la philosophie qui sous-tend la proposition va bien dans le sens d'un investissement pour une meilleure qualité de vie, ainsi que pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, si l'on veut vraiment offrir la possibilité aux nouveaux pères et mères de passer plus de temps en famille au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, une modification des dispositions s'impose. Il convient, en effet, de les rendre obligatoires pour ôter ainsi toute pression sur les travailleurs concernés. Ceux-ci pourraient en effet hésiter à solliciter de l'un ou l'autre congé, de peur de perdre leur emploi ou éventuellement de passer à côté d'une promotion.

Sfia BOUARFA.
Olga ZRIHEN.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, insérés par la loi du 10 août 2001, les mots « a le droit de s'absenter » sont remplacés chaque fois par les mots « s'absente ».

Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

12 juli 2007.

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

12 juillet 2007.

Sfia BOUARFA.
Olga ZRIHEN.