

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978.

11 OKTOBER 1977

WETSVOORSTEL

tot invoering van het ouderschapsverlof.

(Ingediend door Mevrouwen Wivina Demeester-De Meyer
en Nelly Maes.)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De huidige regeling van het zwangerschapsverlof heeft een dubbele bedoeling. Enerzijds beschermt ze de gezondheidstoestand van de moeder vóór en na de bevalling. Anderzijds schept ze de gelegenheid om het kind gedurende zijn eerste levensmaanden thuis te verzorgen en te begeleiden.

De zorg voor de opvoeding van het jonge kind is echter niet enkel de taak van de moeder doch van de beide ouders.

Tot nog toe bestaat de mogelijkheid voor de vader niet om deze taak geheel of gedeeltelijk op zich te nemen.

Hierdoor is een dubbele discriminatie gegroeid. De kans op lange afwezigheid van de vrouw in haar werkmidden wordt in de praktijk vaak aangegrepen om bij de keuze van een werknemer de voorkeur te geven aan een man. De huidige regeling gaat bovendien uit van een traditionele visie op het rollenpatroon tussen man en vrouw, waarin de vrouw optreedt als de traditionele verzorgster en de man onbekwaam wordt geacht tot het opvoeden van zeer jonge kinderen.

De indieners van dit voorstel wensen de mogelijkheid te scheppen voor de ouders om dit traditionele rollenpatroon te doorbreken en beide ouders de kans te geven de opvoeding van hun jonge kinderen gedurende een bepaalde periode volledig of zich te nemen zonder verdere beroepszorgen.

Tevens wensen zij de mogelijkheid te scheppen om jonge kinderen gedurende de eerste levensmaanden in de huiselijke kring op te voeden gedurende een langere periode dan het huidige zwangerschapsverlof toelaat.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978.

11 OCTOBRE 1977

PROPOSITION DE LOI

instaurant le congé parental.

(Déposée par Mesdames Wivina Demeester-De Meyer
et Nelly Maes.)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le régime actuel du congé de maternité a un double objet : d'une part, il vise à protéger l'état de santé de la mère avant et après l'accouchement; d'autre part, il permet de soigner et d'éduquer l'enfant à domicile pendant les premiers mois de sa vie.

Cependant, le soin de l'éducation du jeune enfant n'appartient pas uniquement à la mère : il s'agit d'une tâche qui incombe aux deux parents.

Jusqu'à présent, le père n'a pas la possibilité d'assumer totalement ou partiellement cette tâche.

Il s'ensuit une double discrimination. Le risque d'absence de longue durée de la femme dans son milieu de travail est souvent invoqué en pratique pour donner la préférence à un homme dans le choix d'un travailleur. En outre, le régime actuel s'inspire d'une optique conformiste en ce qui concerne les rôles dévolus à l'homme et à la femme, celle-ci apparaissant traditionnellement comme l'éducatrice et celui-là étant jugé incapable d'éduquer de très jeunes enfants.

Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent créer, pour les parents, la possibilité de modifier ces rôles traditionnels et permettre aux deux parents d'assumer entièrement, pendant une certaine période, l'éducation de leurs jeunes enfants sans soucis professionnels.

Nous entendons également ouvrir la possibilité d'éduquer les jeunes enfants au foyer pendant les premiers mois de leur vie durant une période plus longue que ne le permet le congé de maternité actuel.

Zij wensen voorts dat een onderscheid zou worden gemaakt tussen de zorg om de gezondheid van de moeder vóór en na de bevalling en de zorg die gedurende een bepaalde periode in het belang van het kind moet worden verstrekt. In deze laatste fase moeten beide ouders hun verantwoordelijkheid op zich kunnen nemen. Deze tweede periode, het ouderschapsverlof, kan derhalve ook op een andere manier gefinancierd worden dan uit de ziekteverzekering.

In elk geval moet de gemeenschap haar verantwoordelijkheid opnemen inzake de kwaliteit van de zorg voor jonge kinderen, zowel door het scheppen van een infrastructuur als door tegemoet te komen aan de wensen van de ouders, die meer en meer voor de opdracht staan hun taak in het beroepsleven met hun taak in het gezin te verzoenen.

Het is aan de ouders om uit te maken op welke wijze zij de verantwoordelijkheden in het gezin met elkaar delen.

Toelichting bij de artikelen.

Artikel 1.

Artikel 1 strekt ertoe het opschrift « Moederschapsbescherming » van hoofdstuk IV van de arbeidswet van 16 maart 1971 te vervangen door « Ouderschapsbescherming », omdat ook aan de vader de mogelijkheid moet gegeven worden om op het ogenblik dat de gezondheid van de moeder geen rustperiode meer vereist zijn arbeid te onderbreken, indien hij dit wil, en zich vrij te maken om mede in te staan voor de begeleiding van het kleine kind.

Art. 2.

Artikel 2 beoogt naast een zwangerschapsverlof van 10 weken voor de moeder, een ouderschapsverlof van 18 weken in te voeren voor de vader of de moeder. Deze 18 weken kunnen ofwel geheel ofwel gedeeltelijk door een van beide partners genomen worden. Om de periode waarin het kind volledig toevertrouwd wordt aan de zorgen van één der ouders zo lang mogelijk te maken, moeten de 18 weken één geheel vormen en kunnen beide ouders niet terzelfdertijd het recht op ouderschapsverlof laten gelden.

Het is vanzelfsprekend dat het ouderschapsverlof slechts kan toegekend worden aan de ouders op voorwaarde dat beiden tewerkgesteld zijn, d.w.z. op voorwaarde dat de moeder gebruik heeft gemaakt van haar recht op zwangerschapsverlof.

Art. 3.

Zowel de vader als de moeder kunnen een arbeidsonderbreking aanvragen om de zorg voor het jonge kind op zich te nemen. Daarom wordt artikel 40 van de arbeidswet zo aangepast dat noch de moeder noch de vader kan ontslagen worden omdat hij of zij een ouderschapsverlof aanvraagt.

Art. 4.

Dit artikel machtigt de Koning ertoe de modaliteiten te bepalen volgens welke aan de ouders die ouderschapsverlof nemen het behoud van hun loon wordt verzekerd. Als mogelijke bron van de financiering kan gedacht worden aan het Fonds voor Kinderbijslagen of het N. W. K.

Wivina DEMEESTER-DE MEYER,
Nelly MAES.

D'autre part, nous entendons établir une distinction entre le souci de préserver la santé de la mère avant et après l'accouchement et les soins qui doivent être dispensés pendant une certaine période dans l'intérêt de l'enfant. Dans cette dernière phase les deux parents doivent pouvoir prendre leurs responsabilités. Cette seconde période, le congé parental, peut dès lors être financée autrement que par l'assurance maladie.

En tout cas la communauté doit prendre ses responsabilités en ce qui concerne la qualité des soins aux jeunes enfants, non seulement en créant une infrastructure, mais encore en rencontrant les vœux des parents qui se trouvent de plus en plus souvent dans l'obligation de concilier leur activité professionnelle et leurs tâches familiales.

Il appartient aux parents de déterminer comment ils se partageront les responsabilités familiales.

Commentaire des articles.

Article 1.

L'article 1 tend à remplacer l'intitulé du chapitre IV « Protection de la maternité » de la loi du 16 mars 1971 sur le travail par l'intitulé « Protection parentale » parce qu'il faut permettre également au père d'interrompre son travail, s'il le désire, en vue de participer à l'éducation de l'enfant en bas âge, à un moment où l'état de santé de la mère ne requiert plus de repos.

Art. 2.

L'article 2 tend à instaurer, outre le congé de maternité de 10 semaines en faveur de la mère, un congé parental de 18 semaines en faveur du père ou de la mère. Ce congé de 18 semaines peut être pris, en tout ou en partie, par l'un des deux parents. Afin d'étendre au maximum la période pendant laquelle l'enfant est confié entièrement aux soins d'un des parents, les 18 semaines doivent constituer un tout et les parents ne peuvent faire valoir simultanément leur droit à ce congé parental.

Il va de soi que le congé parental ne peut être accordé aux parents qu'à la condition que ceux-ci sont tous les deux occupés comme travailleurs, c'est-à-dire à condition que la mère a usé de son droit au congé de maternité.

Art. 3.

Le père comme la mère peuvent solliciter une interruption de travail pour dispenser les soins au jeune enfant. C'est la raison pour laquelle l'article 40 de la loi sur le travail est adapté de manière à empêcher le licenciement du père ou de la mère pour cause de demande de congé parental.

Art. 4.

Cet article autorise le Roi à fixer les modalités selon lesquelles le maintien de leur salaire est assuré aux parents, bénéficiaires d'un congé parental. Le financement du congé parental peut éventuellement être assuré par le Fonds des allocations familiales ou par l'O. N. E.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

Het opschrift van hoofdstuk IV van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt vervangen door het volgende opschrift « Ouderschapsbescherming ».

Art. 2.

Artikel 39 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. De werkneemster bezorgt hem daartoe een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal zal plaatshebben op het einde van de periode waarvoor zij verlof vraagt. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

Gedurende de vier weken na de bevalling mag de werkneemster geen arbeid verrichten.

Op verzoek van de ouders wordt een arbeidsonderbreking, hierna ouderschapsverlof genoemd, na de vierde week na de bevalling voor een totaal van 18 weken toegestaan. Deze arbeidsonderbreking zal ofwel aan de vader ofwel aan de moeder geheel of gedeeltelijk worden toegestaan. Zij kan echter niet tegelijkertijd aan de vader en de moeder worden verleend.

Het ouderschapsverlof kan slechts worden toegekend op voorwaarde dat het zwangerschapsverlof werd toegekend.

Art. 3.

Artikel 40 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« De werkgever die een ouder welke wenst gebruik te maken van het ouderschapsverlof tewerkstelt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap of de wens tot het bekomen van een ouderschapsverlof tot één maand na het einde van het ouderschapsverlof, behalve om redenen die vreemd zijn aan de vraag tot het bekomen van een ouderschapsverlof.

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, zal de werkgever aan de werknemer of werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer of werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 4.

De Koning bepaalt de modaliteiten volgens welke aan de ouders het behoud van een normaal loon verzekerd wordt gedurende het ouderschapsverlof.

5 juli 1977.

Wivina DEMEESTER-DE MEYER,
Nelly MAES,
Ph. MAYSTADT,
A. DE BEUL,
G. MONARD,
J. MANGELSCHOTS.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

L'intitulé du chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est remplacé par l'intitulé suivant : « Protection parentale ».

Art. 2.

L'article 39 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. A cet effet, la travailleuse lui remet un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de congé sollicitée. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail pendant les quatre semaines qui suivent l'accouchement.

A la demande des parents, une interruption de travail, dénommée ci-après congé parental, est accordée, pour un total de 18 semaines, au-delà de la quatrième semaine qui suit l'accouchement. Cette interruption de travail sera accordée en tout ou en partie, soit au père, soit à la mère. Elle ne peut cependant être accordée en même temps au père et à la mère.

Le congé parental ne peut être accordé qu'à la condition que le congé de maternité a été accordé. »

Art. 3.

L'article 40 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« L'employeur qui occupe un parent désirant faire usage du congé parental ne peut, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'octroi d'un congé parental, faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse ou du désir d'obtenir un congé parental jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé parental.

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 dispositions du premier alinéa ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur ou à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur ou à la travailleuse en cas de rupture du contrat de louage de travail. »

Art. 4.

Le Roi fixe les modalités selon lesquelles un salaire normal est garanti aux parents pendant la durée du congé parental.

5 juillet 1977.