

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

7 DECEMBER 1977

WETSVOORSTEL

tot invoering van het ouderschapsverlof

AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER PIERRET

Art. 2

Het derde lid vervangen door de volgende bepalingen :

« In alle ondernemingen heeft de werknemster die van een geboorte doet blijken, na het verstrijken van het zwangerschapsverlof recht op ouderschapsverlof voor het opvoeden van haar kind met een maximale duur van twee jaar gedurende welke de arbeidsovereenkomst opgeschort blijft. Ten minste één maand vóór het beëindigen van het zwangerschapsverlof moet de werknemster haar werkgever bij aangetekende brief en met verzoek om kennisgeving van ontvangst op de hoogte brengen van de duur van het verlof dat zij wenst te nemen.

In geval van overlijden van het kind of bij aanzienlijke vermindering van het gezinsinkomen kan dat verlof worden ingekort. Na haar verlof of binnen één maand na haar met redenen omkleed verzoek om werkhervatting krijgt de werknemster haar vroegere betrekking of een gelijkaardige betrekking met een gelijke beloning terug.

Het recht op ouderschapsverlof voor opvoeding kan worden geopend voor de loontrekkende vader die dezelfde voorwaarden vervult, indien de moeder ervan afziet of geen recht erop heeft. In dat geval begint het verlof één maand na de geboorte van het kind. »

Zie :

94 (1977-1978) :

— N° 1 : Wetsvoorstel.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

7 DÉCEMBRE 1977

PROPOSITION DE LOI

instaurant le congé parental

AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. PIERRET

Art. 2

Remplacer le troisième alinéa par les dispositions suivantes :

« Dans toutes les entreprises, la femme salariée qui justifie d'une naissance a droit, pour élever son enfant, à l'expiration du congé de maternité, à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu. La femme salariée doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage. A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence un mois après la naissance de l'enfant. »

Voir :

94 (1977-1978) :

— N° 1 : Proposition de loi.

Art. 3

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

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

« Om zijn kind op te voeden kan een loontrekkende, op voorwaarde dat hij de werkgever bij aangetekende brief met verzoek om kennisgeving van ontvangst, ten minste 15 dagen op voorhand, aan het einde van het zwangerschapsverlof dat aan zijn echtgenote is toegestaan, zijn arbeidsovereenkomst verbreken zonder verplicht te zijn de opzeggingstermijn na te leven of uit dien hoofde een schadevergoeding wegens verbreken van de overeenkomst te betalen. Binnen één jaar volgend op het verbreken van de overeenkomst kan hij op dezelfde manier vragen om opnieuw aangeworven te worden; de werkgever is dan gedurende één jaar verplicht hem bij voorrang in dienst te nemen in betrekkingen waarop hij ingevolge zijn hoedanigheid aanspraak kan maken, en hem, wanneer hij niet opnieuw in dienst wordt genomen, alle voordelen te verlenen die hij op het ogenblik van zijn vertrek had verworven. » »

Art. 3bis (nieuw)

Een artikel 3bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 3bis. — De loontrekkende die door zijn werkgever niet opnieuw in dienst werd genomen bij toepassing van artikel 3 van deze wet of die ontslagen werd aan het einde van het ouderschapsverlof voor opvoeding, heeft voorrang bij door de R. V. A. ingerichte stages voor beroepsopleiding. »

Art. 3ter (nieuw)

Een artikel 3ter (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 3ter. — De niet-naleving door de werkgever van het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze wet kan aanleiding geven tot schadevergoeding aan de gerechtigde buiten de hem verschuldigde ontslagvergoeding. »

Art. 4bis (nieuw)

Een artikel 4bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 4bis. — Het bepaalde in de artikelen 2 en 3 van deze wet is van toepassing op alle ondernemingen met ingang van 1 januari 1979. »

VERANTWOORDING

Deze amendementen hebben tot doel de duur van het ouderschapsverlof na het gewone zwangerschapsverlof te verlengen. Er moet immers een regeling worden ingevoerd waardoor tegemoet wordt gekomen aan de redenen die aanleiding hebben gegeven tot het wetsvoorstel tot invoering van het ouderschapsverlof. Voorts is het zo dat talrijke werkgevers, ja zelfs vervangers in de ondernemingen vooraf de werkelijke duur van het verlof zullen willen kennen, om overeenkomsten voor een bepaalde tijd, die de hele duur van de betrokken periode bestrijken, te kunnen sluiten. Het is in het belang van beide partijen dat aan de gerechtigde vóór zijn vertrek gevraagd wordt de duur van zijn verlof te bepalen. Dit systeem is ook uit een sociaal oogpunt zeer belangrijk, want zo zijn degenen die niet over de nodige middelen beschikken om gedurende verscheidene maanden afstand te doen van het inkomen van hun arbeid, in staat om een korter verlof te nemen. Ten slotte kunnen de moeders die hun kind of hun man verliezen, op die manier binnen de kortste tijd hun beroepsarbeid hervatten.

Art. 3

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

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

« Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité accordé à son épouse, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivante de la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de non réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. » »

Art. 3bis (nouveau)

Insérer un article 3bis (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 3bis. — Le salarié qui n'a pu être réembauché par son employeur en application de l'article 3 de la présente loi, ou qui a été licencié à l'issue d'un congé parental d'éducation à priorité d'accès aux stages de formation professionnelle, établis par l'O. N. E. M. »

Art. 3ter (nouveau)

Insérer un article 3ter (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 3ter. — L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles 2 et 3 de la présente loi peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement. »

Art. 4bis (nouveau)

Insérer un article 4bis (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 4bis. — Les dispositions des articles 2 et 3 de la présente loi seront applicables à toutes les entreprises à partir du 1^{er} janvier 1979. »

JUSTIFICATION

Ces amendements tendent à augmenter la durée du congé parental après le congé de maternité. Il est nécessaire de mettre en application un régime qui permette réellement de rencontrer les motivations de la proposition de loi instaurant un congé parental. Il importe aussi de constater que de nombreux employeurs, voire de remplaçants au sein des entreprises tiendront à connaître à l'avance la durée réelle du congé, afin de pouvoir conclure des contrats à durée déterminée portant sur la totalité de la période considérée. Le système qui consiste à demander au bénéficiaire de fixer la durée de son congé avant son départ est conforme aux souhaits des deux parties. Il présente en outre un grand intérêt social, en permettant aux personnes n'ayant pas les moyens de se priver pendant plusieurs mois du revenu de leur travail de prendre un congé de plus courte durée. Enfin, il donne aux mères qui perdent leur enfant ou leur mari la possibilité de reprendre une activité professionnelle dans un délai très bref.

De onderhavige amendementen geven aan de werknemster de voorrang om ouderschapsverlof te nemen; aldus wordt de voorname rol van de moeder bij de opvoeding van de jonge kinderen onderstreept.

Voorts verhinderen deze amendementen dat beide ouders verlof nemen. De echtgenoten kunnen vrij kiezen wie van hen verlof zal nemen. Aan de vader wordt het recht op ouderschapsverlof niet ontzegd, maar er wordt een precieze datum vastgesteld waarop het hem verleende verlof ingaat. In de huidige toestand zijn de ouders van zieke of gehandicapte kinderen al dadelijk verplicht hun werk stop te zetten. Het wezenlijke doel van de amendementen is een veruiming van de draagwijdte van het wetsvoorstel door de minst begunstigde ouders in staat te stellen een verlof van korte duur te nemen en aan de gerechtigden op het verlof de verzekering te geven dat zij een andere betrekking zullen vinden mocht zich in het gezin een drama voordoen.

Alles schijnt er overigens op te wijzen dat in geval van weduwnaarschap of van vroegtijdig overlijden van het kind, de werknemer zonder verwijl en zonder enige moeilijkheid zal worden teruggenomen door zijn werkgever, die niet ongevoelig zal blijven voor zijn toestand. Niettemin moet worden voorkomen dat de toepassing van de onderhavige wet tot geschillen leidt; vandaar dat grenzen en bepalingen moeten worden vastgesteld die van toepassing zullen zijn bij het nemen van het ouderschapsverlof. Het is overigens onmogelijk een volledige lijst op te maken van alles wat een vermindering van het gevraagde verlof kan rechtvaardigen.

Les amendements donnent à la femme salariée la priorité pour l'obtention du congé, faisant apparaître ainsi le rôle primordial de la mère dans l'éducation des jeunes enfants.

En outre, ils empêchent les deux parents de prendre l'un et l'autre un congé. Ils laissent le couple libre de son choix et n'ont pas pour effet de priver le père du droit au congé parental mais introduisent une date précise indiquant le point de départ du congé accordé au père. Dans la situation actuelle, les parents d'enfants malades ou handicapés sont, d'ores et déjà, contraints de cesser le travail. Le but essentiel poursuivi par les amendements est d'étendre la portée de la proposition de loi en permettant aux parents les moins favorisés de prendre un congé de courte durée tout en donnant aux bénéficiaires du congé l'assurance qu'ils retrouveront un emploi en cas de drame familial.

Tout porte d'ailleurs à penser qu'en cas de veuvage ou de décès prématuré de l'enfant, le salarié sera repris sans délai et sans difficulté aucune par son employeur qui ne restera pas insensible à sa situation. Toutefois, il faut éviter que l'application de la présente loi ne soit une source de contentieux, d'où la nécessité de fixer les limites et les dispositions qui seront d'application lors de la prise d'un congé parental. Il est par ailleurs impossible de dresser une liste exhaustive de tous les cas qui justifieront une réduction du congé sollicité.

H. PIERRET

