

**BELGISCHE SENAAT****—  
BUITENGEWONE ZITTING 1979****—  
28 JUNI 1979****Voorstel van wet tot invoering van het opvoedingsverlof en van een voorrang van herplaatsing voor werknemers met kinderlast****(Ingediend door Mevr. Mathieu-Mohin c.s.)****—  
TOELICHTING**

Er bestaat in de huidige Belgische wet geen bepaling op grond waarvan werkende ouders aan hun werkgever tijdelijk verlof met behoud van loon kunnen vragen om hun zeer kleine kinderen op te voeden.

Het huidige recht voorziet enkel in kraamverlof, dat vooral de bescherming van de gezondheid van de moeder op het oog heeft.

Opvoedingsverlof is wezenlijk iets anders zowel wat betreft het doel en de duur als wat betreft de personen die ervoor in aanmerking zullen komen.

Dit opvoedingsverlof van ten hoogste twee jaar kan zowel aan de vader als aan de moeder worden toegekend, op voorwaarde dat zij het niet tegelijk nemen.

De Belgische wetgeving moet meegaan met de evolutie in andere Europese landen.

Het nieuwe streven in het Westerse rechtsbestel om opvoedingsverlof in te stellen, strookt met de grondige mentaliteitsverandering die sinds een tiental jaren ingetreden is.

In een tijd waarin de twee werkende ouders gezamenlijk voorzien in het levensonderhoud van het gezin, is het traditionele rolpatroon van de vrouw en dus ook van de man in het gezin grondig veranderd.

De moeder is niet meer de enige opvoedster. Ook de vader eist nu een actief aandeel op in de opvoeding van de kinde-

**SENAT DE BELGIQUE****—  
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1979****—  
28 JUIN 1979****Proposition de loi instituant le congé parental d'éducation et une priorité de réemploi pour travailleurs ayant charge d'enfants****(Déposée par Mme Mathieu-Mohin et consorts)****—  
DEVELOPPEMENTS**

Il n'existe pas, dans la législation belge actuelle, de dispositions permettant aux parents qui travaillent de demander à leur employeur un congé temporaire rémunéré pour leur permettre d'éduquer leurs très jeunes enfants.

Le droit actuel prévoit uniquement le congé de maternité qui a surtout pour but d'assurer la sauvegarde de la santé de la mère.

Le congé parental en diffère essentiellement tant dans son but et sa durée qu'à l'égard des personnes qui en seront bénéficiaires.

Ce congé éducatif d'une durée maximale de deux ans peut être accordé au père comme à la mère à la condition qu'ils ne le prennent pas en même temps.

La législation belge doit se mettre au diapason de l'évolution qui se manifeste dans les autres pays de l'Europe.

Cette tendance nouvelle des droits occidentaux à instituer le congé parental s'accorde avec la transformation profonde de mentalité qui s'est manifestée depuis les dix dernières années.

A une époque où les parents qui travaillent assument tous deux la subsistance de la famille, le rôle traditionnel de la femme et, par conséquent, celui de l'homme, s'est profondément modifié à l'intérieur même de la cellule familiale.

La mère cesse d'être la seule éducatrice. A son tour, le père revendique une participation active dans l'éducation de

ren. Het is opmerkelijk hoe bij echtscheidingen steeds meer vaders vragen dat het kind aan hen wordt toegewezen. Dat is een zeer recent verschijnsel.

De ouders vragen een betere opvoeding voor hun kinderen. Het gezin is bereid een redelijk financieel offer te brengen om meer tijd, genegenheid en zorg aan de nakomelingen te kunnen besteden.

Maar zou de ouder die verkiest thuis te blijven, geen loon meer ontvangen, dan zou de voorgestelde hervorming onmogelijk kunnen slagen.

De ouder die de kinderen opvoedt dient dus een forfaitaire maanduikering te genieten.

De nieuwe beschikkingen zouden het mogelijk maken de kinderen een betere lichamelijke en morele ontwikkeling te geven in hun eerste twee levensjaren, die zeer belangrijk zijn voor de ontplooiing van hun persoonlijkheid.

Op die wijze zou worden tegemoet gekomen aan de wens en het verlangen van de ouders, die in staat zouden zijn op een behoorlijke wijze hun maatschappelijke taak te vervullen, die erin bestaat hun kinderen op te voeden tot mannen en vrouwen die gewapend zijn voor het leven.

Dit aspect van de opvoeding behoort ook tot de taak van de adoptieve ouders en daarom zijn de nieuwe bepalingen eveneens op hen van toepassing.

Tenslotte wordt ten aanzien van de werknemers op wie het opvoedingsverlof niet toepasselijk zou zijn, voorzien in een zogenaamde « voorrang van wedertewerking » die de werknemer in staat zal stellen zijn arbeidsovereenkomst gedurende ten hoogste een jaar te verbreken met de mogelijkheid zijn wedertewerking te vragen indien zijn gewezen werkgever arbeidskrachten aanwerft.

#### Commentaar bij de artikelen

Artikelen 1, 2, 4 en 6

##### *Werkingsfeer*

De werkingsfeer van dit voorstel van wet is op tweeërlei wijze beperkt.

Ten eerste geldt het voorstel uitsluitend voor werknemers tewerkgesteld op arbeidsovereenkomst.

Ten tweede heeft het slechts betrekking op werknemers tewerkgesteld in een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers in dienst heeft.

Het is de bedoeling van dit voorstel om uiteindelijk aanspraak op opvoedingsverlof te verlenen aan alle werknemers in alle ondernemingen.

Maar het is redelijk de werkingsfeer van de wet in het begin te beperken tot de werknemers van grote of middelgrote ondernemingen; de vervangingsmogelijkheden inzake personeel zijn immers niet zo ruim in de kleine ondernemingen. Deze beschikken niet over voldoende arbeidskrachten om de

ses enfants. Ainsi, il est frappant de constater, dans les cas de divorce, le nombre croissant de demandes de garde d'enfant émanant du père. C'est un phénomène très nouveau.

Les parents revendiquent une éducation de meilleure qualité dans l'intérêt de leurs enfants. Le ménage est prêt à faire un sacrifice financier raisonnable afin de consacrer plus de temps, d'affection et de soins au bénéfice de sa progéniture.

Néanmoins, supprimer toute rémunération à celui qui optera de rester au foyer empêcherait l'aboutissement de la réforme proposée.

Il convient donc d'assurer une allocation mensuelle forfaitaire à l'éducateur.

L'application des dispositions nouvelles permettrait d'assurer un meilleur développement physique et moral à l'enfant durant les deux premières années de sa vie, années capitales sur le plan de son épanouissement personnel.

Elles répondraient aux vœux et aux aspirations des parents qui seraient à même de remplir convenablement leur fonction sociale qui consiste à assurer la formation d'hommes et de femmes adaptés à l'existence.

Cette fraction d'éducation échoit aussi aux parents adoptifs, c'est pourquoi les dispositions nouvelles leur sont applicables.

Enfin, il est prévu à l'égard des salariés n'entrant pas dans les conditions d'application du congé parental, un système dit « de priorité de réembauchage » permettant au travailleur de rompre son contrat de travail pendant une durée d'un an maximum, en se réservant la possibilité de demander son réengagement en cas de recrutement de l'ex-employeur.

#### Commentaire des articles

Articles 1, 2, 4 et 6

##### *Champ d'application*

La présente proposition de loi contient dans son champ d'application une double limitation.

En premier lieu, elle ne s'adresse qu'aux seuls travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Ensuite, elle ne concerne que les travailleurs occupés dans une entreprise employant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs.

L'objectif final poursuivi par les auteurs de cette proposition de loi est certes d'octroyer le droit au congé parental d'éducation à tous les travailleurs salariés de toutes les entreprises.

Cependant, dans un premier temps, il paraît raisonnable de limiter le bénéfice de la loi au travailleur occupé dans une grande ou moyenne entreprise. En effet, la marge de roulement concernant le personnel est plus étroite pour les entreprises de taille réduite. Celles-ci ne disposent pas d'un volant

afwezige werknemers te vervangen en het verloop van arbeidskrachten is er kleiner dan in de grote of middelgrote ondernemingen.

Dit is de reden waarom de werkingssfeer van de wet wordt beperkt.

Men kan wel in overweging nemen die drempel te verlagen, maar dat zal geleidelijk moeten geschieden in het licht van de opgedane ervaring.

Daarom hebben wij bepaald dat de Koning de werkingssfeer van de wet bij in Ministerraad overlegd besluit kan uitbreiden tot andere categorieën van werknemers die niet op arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld. Hij zal de wet ook kunnen uitbreiden tot andere categorieën van ondernemingen.

#### *Anciënniteit van de werknemer*

Ten einde eventuele misbruiken alsmede voorechten ten opzichte van andere werknemers te voorkomen, is het geboden als voorwaarde te stellen dat de gegadigde voor opvoedingsverlof ten minste een jaar anciënniteit in de onderneming heeft.

Anders zou het kunnen gebeuren dat de arbeidsovereenkomst van een jonge moeder, die reeds zwanger zou zijn op het ogenblik van haar indienstneming en op minder dan twee jaar tijd twee kinderen zou hebben, nagenoeg vier jaar lang zou kunnen worden opgeschorst hoewel zij slechts enkele maanden zou hebben gewerkt.

Dit zou aanleiding kunnen geven tot ongerechtvaardigde scheeftrekkingen binnen de groep van de werknemers die aanspraak op opvoedingsverlof kunnen maken.

#### *Leeftijd van het aangenomen kind*

Nu het geboortencijfer een dieptepunt heeft bereikt, dient de adoptie te worden aangemoedigd.

Maar aan de andere kant weet iedereen dat hoe ouder het kind is, hoe groter de adoptiemoeilijkheden worden.

Daarom moet de leeftijd die het kind mag hebben om aan zijn adoptieve ouders aanspraak op opvoedingsverlof te geven, op ten hoogste 10 jaar worden vastgesteld.

#### *Verlof voor de vader of de moeder*

Het zou een discriminatie zijn alleen aan de moeder aanspraak op verlof te verlenen; dit zou bovendien in tegenspraak zijn met de bepalingen van de wet op de gelijke behandeling van man en vrouw in de arbeidssituatie. Het is niet goed de opvoedingstaak uitsluitend op de schouder van de moeder te leggen. Het kind heeft zijn vader nodig, zoals ook de vader er behoefte aan heeft zijn taak bij het kind te vervullen.

Er wordt dus aanspraak op verlof verleend zowel aan de vader als aan de moeder die de vereiste voorwaarden vervult. Het spreekt evenwel vanzelf dat de twee ouders er niet samen recht op hebben.

de main-d'œuvre suffisant pour pallier les absences et la fluidité de la main-d'œuvre y est moindre que dans la grande ou moyenne entreprise.

Telle est la justification de la limitation du champ d'application de la loi.

Cela dit, on peut envisager d'abaisser ce seuil, mais il faudra le faire graduellement à la lumière de l'expérience.

C'est pourquoi il est prévu que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étendre le champ d'application de la loi à d'autres catégories de travailleurs qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail. Il disposera du même pouvoir pour étendre le bénéfice de la loi à d'autres catégories d'entreprises.

#### *L'ancienneté du travailleur*

Afin d'éviter les abus possibles et des privilèges par rapport à d'autres travailleurs, il est indiqué d'exiger une ancienneté d'une année au moins dans l'entreprise pour le candidat au congé parental d'éducation.

A défaut, on pourrait créer des situations dans lesquelles une jeune mère qui serait déjà enceinte au moment de son embauchage et qui aurait successivement deux enfants à moins de deux ans d'intervalle, pourrait bénéficier d'une suspension de son contrat de près de quatre ans, alors qu'elle n'aurait travaillé que quelques mois.

Il en résulterait des disparités assez discutables à l'intérieur du groupe des travailleurs bénéficiaires du droit au congé parental d'éducation.

#### *L'âge de l'enfant adopté*

A l'heure d'une grave crise de la natalité, il convient de favoriser l'adoption.

D'autre part, chacun sait que plus l'enfant adopté est âgé, plus les difficultés d'adaptation sont graves.

C'est pourquoi il convient de fixer à 10 ans l'âge maximum que doit avoir l'enfant pour que les parents adoptifs aient droit au congé parental d'éducation.

#### *Congé accordé au père ou à la mère*

Limiter le droit au congé à la seule mère serait discriminatoire et en contradiction avec les dispositions de la loi utilisée sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes vis-à-vis du travail. Il n'est pas bon de faire peser uniquement sur la femme la tâche d'élever le petit enfant. Celui-ci a besoin de son père, comme le père a besoin de remplir son rôle auprès de lui.

Le droit est ouvert dès lors que, soit le père, soit la mère, remplisse les conditions d'ouverture. Il est entendu, par ailleurs, que les parents n'y ont pas droit ensemble.

De mentaliteit verandert; jonge echtparen hebben andere idealen. Ons voorstel wil daaraan tegemoet komen.

#### *Beloning tijdens het verlof*

Zou tijdens het opvoedingsverlof geen beloning worden verleend, dan bestaat de kans dat er weinig gegadigden zullen zijn of dat deze alleen te vinden zullen zijn in sommige bevoorrechte sociale categorieën, wegens het eenvoudige feit dat het gezin in dat geval een loon zou moeten derven.

Dit voorstel kan dus slechts werkelijk praktisch en doeltreffend zijn, indien gedurende het verlof een vervangingsinkomen wordt verleend.

Een recente opiniepeiling door SOFRES in Frankrijk gehouden, heeft uitgewezen dat 58 pct. van de ondervraagde personen opvoedingsverlof zouden nemen met een inkomen van 1 050 Franse frank.

Wij stellen bijgevolg een geïndexeerd vervangingsinkomen van 12 000 frank voor, welk bedrag overeenstemt met de werkloosheidsuitkering voor een alleenstaande na een jaar werkloosheid, namelijk 40 pct. van de hoogste uitkering in die sector.

Uit financieel oogpunt zou het een blanco-verrichting zijn, die geen bijkomende last zou veroorzaken, noch voor de bedrijven, noch voor de belastingplichtigen. Men mag immers aannemen dat de betrekkingen die vrijkomen als gevolg van opvoedingsverlof, meestal zullen worden ingenomen door werkzoekenden die door het RIZIV worden vergoed met een bedrag dat over het algemeen hoger ligt dan dat van de vergoeding voor het opvoedingsverlof.

#### *Duur van het verlof*

Het voorstel van wet voorziet in een opvoedingsverlof van maximum twee jaren en minimum een jaar.

Wat betreft de duur van het opvoedingsverlof, bestond een waaier van mogelijkheden gelegen tussen de ruimste formule, waarbij de werknemer het werk slechts na twee jaren zou mogen hervatten, en de soepelste formule, waarbij hij zijn werk in de onderneming zou kunnen hervatten op om het even welke dag tijdens die twee jaren.

De eerste formule komt niet in aanmerking omdat de werknemer dan verplicht is zich te verbinden voor een te lange tijd zonder rekening te houden met de wisselvalligheden van het leven.

De tweede formule, namelijk de hervatting van de arbeid op ieder ogenblik, zou de ondernemingen voor onoplosbare problemen plaatsen wat betreft de indienstneming van vervangend personeel.

Daarom is de middenweg tussen die twee uitersten gekozen.

De werknemer verbindt zich slechts voor een tijd van 24 maanden. Indien zich tijdens die periode een gebeurtenis op het familiale vlak voordoet, kan hij na verloop van het eerste jaar zijn arbeid hervatten.

Les mentalités évoluent, des aspirations nouvelles se dessinent, en particulier parmi les jeunes couples. La présente proposition de loi veut les rencontrer.

#### *La rémunération du congé*

Si le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré, il est à craindre que l'accès à celui-ci soit minime et limité à certaines catégories sociales privilégiées, ceci étant dû au fait de la perte pure et simple d'une rémunération dans le ménage.

C'est pourquoi, si l'on veut donner une efficacité pratique et réelle à la présente proposition de loi, il convient de prévoir un revenu de remplacement pendant la période du congé.

Un sondage effectué récemment en France par la SOFRES montre en effet qu'avec un revenu de FF 1050, 58 p.c. des personnes interrogées prendraient un congé parental d'éducation.

Ainsi nous proposons un revenu de remplacement indexé de 12 000 francs, ce qui correspond à l'allocation de chômage d'un isolé après une année de chômage, soit 40 p.c. de la rémunération plafonnée dans ce secteur.

D'autre part, d'un point de vue financier, il s'agirait d'une opération blanche qui ne créerait aucune charge supplémentaire, ni pour les entreprises, ni pour les contribuables. En effet, il est à prévoir que les emplois libérés suite au congé parental d'éducation seront bien souvent occupés par des demandeurs d'emploi indemnisés par l'ONEM à un taux généralement supérieur à celui prévu comme rémunération du congé parental.

#### *La prédétermination*

La proposition de loi prévoit un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans et minimale d'une année.

A cet égard, le choix de la durée du congé parental d'éducation pourrait se situer à l'intérieur d'une plage limitée par la formule la plus large dans laquelle le travailleur ne pourrait reprendre le travail qu'au bout de deux ans et la formule la plus souple où il pourrait rentrer dans l'entreprise à tout moment durant les deux années.

La première formule est à écarter, car elle contraint dès lors le travailleur à s'engager pour une trop longue période, sans égard aux aléas de l'existence.

La deuxième formule, celle du retour à tout moment, risque de placer les entreprises devant des problèmes insolubles de recrutement de travailleurs remplaçants.

C'est pourquoi la formule retenue est celle d'un compromis entre ces deux extrêmes.

Le travailleur ne s'engage que pour une durée de 24 mois. Si un événement familial intervient durant cette période, il pourra, à l'expiration de la première année, reprendre son travail.

Deze regeling is soepel genoeg om de werknemer in staat te stellen het hoofd te bieden aan nieuwe situaties die zich kunnen voordoen.

Maar anderzijds belet niets dat de werkgever de werknemer op ieder ogenblik terug in dienst neemt indien de partijen het hiermee eens zijn.

Het is echter goed mogelijk dat de werknemer met opvoedingsverlof voor gevallen van overmacht in zijn familiale toestand komt te staan. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn indien het kind of de echtgenoot mocht overlijden of de echtgenoot werkloos mocht worden. Daarom is bepaald dat de werknemer in een dergelijk geval kan vragen zijn arbeid eerder te hervatten. Die gevallen zullen echter vrij zeldzaam zijn en zullen de werkzaamheden in de onderneming niet verstoren.

### Artikel 3

Ten einde zijn tijdelijke vervanging mogelijk te maken, moet de werknemer een maand van tevoren zijn werkgever bij aangetekende brief op de hoogte brengen van de duur van het verlof dat hij wenst te genieten.

De werknemer kan zijn werkgever evenwel ook gaan opzoeken en hem meedelen hoe lang hij verlof wenst te nemen; in dit geval dient de werkgever hem een ontvangstbewijs af te geven waardoor hij zich tegenover de werknemer verbindt.

### Artikel 5

Dit artikel bepaalt welke gevolgen de schorsing van de arbeidsovereenkomst zal hebben.

De wederindienstneming van een werknemer is een recht. Derhalve mag hij op dat moment geen materiële of morele schade lijden als gevolg van zijn opvoedingsverlof.

Ten einde aan de werknemer na zijn verlof hetzelfde statuut te garanderen als vóór het verlof, wordt bepaald dat de werknemer opnieuw dezelfde betrekking zal krijgen of, indien zulks niet mogelijk is, een soortgelijke betrekking met een gelijkwaardige bezoldiging. In geen geval mag hij in materieel of moreel opzicht worden achteruitgezet.

Er wordt eveneens bepaald dat de werknemer, bij verandering van de technieken of van de arbeidsmethodes, op kosten van de werkgever zal worden omgeschoold, ten einde de werknemer tegen willekeurige achterstelling te beschermen.

### Artikel 7

Het recht op opvoedingsverlof is een recht dat bij iedere geboorte of iedere adoptie opnieuw ontstaat.

Dit recht ontstaat zo dikwijls als de werknemer een kind krijgt, op voorwaarde echter dat hij tussen elk verlof de arbeid gedurende ten minste een jaar opnieuw heeft hervat.

Ce système présente l'avantage d'être suffisamment souple afin que le travailleur puisse faire face aux situations qui pourraient se présenter.

Rien ne s'oppose, d'autre part, à ce que l'employeur reprenne le travailleur à tout moment s'il y a accord entre les parties.

Toutefois, il est certain que des cas de force majeure pourront intervenir dans la situation familiale du travailleur en congé parental d'éducation. Il en sera notamment ainsi en cas de décès de l'enfant ou du conjoint et en cas de chômage de ce dernier. C'est pourquoi on prévoit qu'au moment de la survenance d'un tel cas, le travailleur pourra demander à reprendre son travail anticipativement. Cependant ces cas seront assez rares et de ce fait l'organisation de l'entreprise ne sera pas perturbée par ceux-ci.

### Article 3

En vue de prévoir son remplacement temporaire, le travailleur doit avertir, un mois à l'avance, son employeur, par lettre recommandée, de la durée du congé dont il entend bénéficier.

Le travailleur garde la possibilité d'aller trouver son employeur en lui notifiant la durée de son congé; l'employeur devra, dans ce cas, lui remettre un reçu qui engagera sa responsabilité.

### Article 5

Cet article détermine les conséquences de la suspension du contrat de louage de travail.

La réintégration du travailleur dans son emploi est un droit. Il ne peut dès lors subir à ce moment aucun préjudice matériel ou moral suite à son congé parental d'éducation.

Afin de garantir après son congé le même statut que celui dont il bénéficiait avant son congé, le texte prévoit que le travailleur récupérera son emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. En aucun cas, il ne peut subir de rétrogradation matérielle ou morale.

C'est aussi dans ce but que l'on prévoit à charge de l'employeur une réadaptation professionnelle en cas de changement de technique ou de méthodes de travail. Ceci afin de protéger le travailleur contre un déclassement arbitraire.

### Article 7

Le droit au congé parental d'éducation est un droit renouvelable à chaque naissance ou à chaque adoption.

Ce droit est ouvert autant de fois que le travailleur aura des enfants, à la condition cependant qu'entre chaque congé il ait repris le travail pendant un an au moins.

Die bepaling heeft tot doel de werknemer niet al te lange tijd van zijn werk weg te houden, omdat hij dan zijn technische vaardigheid zou verliezen en bovendien bevoorrecht zou worden tegenover andere werknemers, zonder dat dit werkelijk verantwoord is.

#### Artikel 8

De vader of de moeder die gebruik maakt van het recht op opvoedingsverlof mag op geen enkele wijze benadeeld worden.

Het zou in strijd zijn met het doel van het voorstel de duur van het verlof niet mede in aanmerking te nemen voor de berekening van de anciënniteit.

#### Artikelen 9, 10 en 11

Die artikelen strekken om de rechten van de werknemers veilig te stellen in de sociale zekerheid, vooral wat betreft de gezinsuitkeringen, de geneeskundige verstrekkingen, het pensioen en de werkloosheid.

#### Artikel 12

Omdat de werkingssfeer van het voorstel beperkt is, dient in een aanvullende regeling te worden voorzien voor de werknemers die niet in aanmerking komen voor de hoofdregeling.

Die regeling werkt als volgt : de werknemer kan besluiten zijn arbeidsovereenkomst na afloop van het kraamverlof te beëindigen om zijn kind op te voeden.

Hij geniet dan prioriteit inzake wedertewerkstelling en wel op de volgende wijze : gedurende het gehele jaar dat volgt op de beëindiging van zijn overeenkomst kan hij vragen zijn betrekking opnieuw op te nemen of tewerkgesteld te worden in een naar beroepsbekwaamheid gelijkwaardige betrekking. Vanaf de ontvangst van die aanvraag is de werkgever gehouden hem gedurende een jaar bij voorrang opnieuw in dienst te nemen indien hij krachten aanwerft in betrekkingen die met de beroepsbekwaamheid van de betrokkene overeenstemmen.

Deze regeling werkt zeer soepel voor de werknemer die dus op elk ogenblik van het jaar na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een aanvraag kan indienen om zijn arbeid te hervatten. Zij verleent hem echter geen absolute garantie omdat hij niet zeker is dat hij zijn betrekking zal terugkrijgen.

Voor de werkgever schept deze regeling eigenlijk geen verplichtingen. Hij is niet verplicht de werknemer opnieuw in dienst te nemen. Hij is alleen verplicht hem voorrang te verlenen in geval van aanwerving; maar indien de werknemer opnieuw wordt in dienst genomen, moet hij opnieuw alle voordelen genieten die hij had op het ogenblik van de beëindiging van zijn overeenkomst.

Cette disposition vise à ne pas maintenir le travailleur éloigné de son travail pour un laps de temps trop long, ce qui lui ferait perdre ses compétences techniques. De plus, le risque se présente de lui accorder une sorte de privilège par rapport aux autres travailleurs sans justification réelle.

#### Article 8

Il convient de ne pénaliser d'aucune manière le père ou la mère qui utilise le droit au congé parental d'éducation.

Ne pas accorder au travailleur les droits de son ancienneté pécuniaire en y incorporant la durée du congé irait à l'encontre de l'objectif poursuivi par la proposition de loi.

#### Articles 9, 10 et 11

Ces articles visent à sauvegarder les droits des travailleurs dans le régime de sécurité sociale auquel ils sont assujettis, principalement en ce qui concerne les allocations familiales, les prestations de santé, la pension et le chômage.

#### Article 12

Etant donné la limitation du champ d'application de la présente proposition de loi, il y a lieu de prévoir un système supplétif pour les travailleurs qui ne pourraient pas en bénéficier.

Ce système s'articule comme suit : le travailleur peut décider de rompre son contrat de travail à l'expiration du congé de maternité pour élever son enfant.

Il bénéficie alors d'une priorité de réembauchage qui joue de la façon suivante : pendant toute l'année suivant la rupture de son contrat, il peut demander à reprendre son emploi ou un emploi équivalent du point de vue de la qualification. A compter de la réception de cette demande, l'employeur est tenu de l'embaucher par priorité, pendant une période d'un an, s'il procède à des recrutements dans les emplois correspondant à la qualification de l'intéressé.

Ce système est particulièrement souple pour le travailleur qui peut donc présenter sa demande de reprise d'activité à tout moment pendant l'année suivant la rupture de son contrat. Mais il ne lui apporte pas de garantie absolue puisqu'il n'a pas l'assurance de retrouver son emploi.

Pour l'employeur, le système ne crée pas de contraintes à proprement parler. Il n'a pas l'obligation de réembaucher le travailleur. Il n'a que celle de lui accorder une priorité en cas de recrutement. Toutefois, en cas de réembauchage, le travailleur doit retrouver tous les avantages qu'il avait acquis au moment de la rupture de son contrat.

Na afloop van het kraamverlof of op het ogenblik dat het kind in het gezin wordt opgenomen in het vooruitzicht van zijn adoptie, kan de werknemer kiezen tussen vier oplossingen :

- 1° Zijn werk hervatten;
- 2° Definitief of voor onbepaalde tijd ophouden met werken;
- 3° Zijn arbeidsovereenkomst verbreken gedurende ten hoogste een jaar, hetgeen hem recht van voorrang verleent bij wederaanwerving.
- 4° Zijn arbeidsovereenkomst opschorten voor een tijd van ten hoogste twee jaren (opvoedingsverlof).

#### Artikelen 13 tot 16

Die artikelen hebben betrekking op het toezicht op de toepassing van de wet door ambtenaren die door de Koning worden aangewezen.

Er worden bepalingen in opgenomen die gewoonlijk worden neergelegd in wetten betreffende tewerkstelling en sociale zekerheid.

#### Artikel 17

Die bepaling verleent aan de Koning de bevoegdheid om de gewijzigde wetten in overeenstemming te brengen met de bepalingen van dit voorstel.

\*\*

### VOORSTEL VAN WET

#### ARTIKEL 1

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan : onder « werknemers », zij die tewerkgesteld zijn op arbeidsovereenkomst; onder « onderneming », de technische exploitatie-eenheid.

De Koning kan deze wet bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit uitbreiden tot andere categorieën van werknemers die Hij bepaalt.

#### ART. 2

In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, heeft de werknemer die doet blijken van een tewerkstelling van ten minste 12 maanden op de dag van de geboorte van een kind of op de dag van de opneming in het gezin van een kind van minder dan 10 jaar oud dat aan het gezin wordt toevertrouwd met het oog op zijn adoptie, bij het verstrijken van het zwangerschapsverlof

A l'issue du congé de maternité ou à la date de la venue de l'enfant au foyer confié en vue de son adoption, le travailleur aura le choix entre quatre solutions :

- 1° Reprendre son travail;
- 2° Cesser de travailler définitivement ou pour une période indéterminée;
- 3° Rompre son contrat de louage de travail pendant un an maximum en se réservant le droit d'utiliser la priorité de réembauchage;
- 4° Suspendre son contrat de louage de travail pendant une période ne pouvant dépasser deux ans (congé parental d'éducation).

#### Articles 13 à 16

Ils concernent la surveillance de l'application de la loi par les fonctionnaires et agents désignés par le Roi.

Ces dispositions reprennent les textes habituellement en vigueur dans les législations de l'emploi et de la sécurité sociale.

#### Article 17

Cette disposition autorise le Roi à mettre les législations modifiées en concordance avec les dispositions de la présente proposition de loi.

L. MATHIEU-MOHIN.

\*\*

### PROPOSITION DE LOI

#### ARTICLE 1<sup>er</sup>

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre : par « travailleurs » les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de louage de travail; par « entreprise » l'unité technique d'exploitation.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, étendre le bénéfice de la présente loi à d'autres catégories de travailleurs qu'il détermine.

#### ART. 2

Dans les entreprises employant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur qui justifie d'une occupation de 12 mois au moins à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 10 ans confié en vue de son adoption, a droit à l'expiration du congé de maternité prévu à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant,

bepaald in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of op de dag van de opnemings van het kind in het gezin, aanspraak maken op een opvoedingsverlof van ten hoogste 24 maanden tijdens hetwelk de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort.

De Koning kan deze wet bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit uitbreiden tot andere categorieën van ondernemingen die Hij bepaalt.

## ART. 3

De werknemer moet een maand vóór het einde van het zwangerschapsverlof of een maand vóór de waarschijnlijke opnemings in het gezin van het kind beneden tien jaar, dat aan het gezin wordt toevertrouwd met het oog op zijn adoptie, aan zijn werkgever bij ter post aangetekende brief mededelen dat hij opvoedingsverlof wenst te nemen.

## ART. 4

De werknemer kan zijn activiteit hervatten na verloop van het eerste verlofjaar. In dat geval moet hij zijn werkgever daarvan ten minste drie maanden vóór het einde van dat jaar kennisgeven.

Hij kan de duur van het verlof inkorten in geval van overlijden van het kind of van de echtgenoot, alsmede in geval van aanzienlijke vermindering van het gezinsinkomen. In dat geval moet hij bij zijn werkgever een met redenen omkleed verzoek om werkhervatting indienen.

## ART. 5

Na het verstrijken van zijn verlof of op de eerste dag van de maand na zijn met redenen omkleed verzoek om werkhervatting, herkrijgt de werknemer zijn vorige betrekking of een soortgelijke betrekking waarop een gelijkwaardige bezoldiging staat. Hij wordt herschoold indien de arbeidstechnieken of de arbeidsmethodes veranderd zijn.

## ART. 6

De werknemer die opvoedingsverlof geniet, heeft aanspraak op een maandelijks forfaitaire uitkering van 12 000 frank. Dit bedrag wordt vermeerderd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen der sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied, opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Deze uitkering wordt betaald naar door de Koning te stellen regels. De uitgaven verbonden aan de toepassing van deze wet komen voor rekening van de Staat.

à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de 24 mois, pendant lequel le contrat de louage de travail est suspendu.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, étendre le bénéfice de la présente loi à d'autres catégories d'entreprises qu'il détermine.

## ART. 3

Le travailleur doit, un mois avant le terme du congé de maternité ou un mois avant l'arrivée probable au foyer de l'enfant âgé de moins de 10 ans confié en vue de son adoption, informer son employeur par lettre recommandée à la poste du fait qu'il entend bénéficier du congé parental d'éducation.

## ART. 4

Le travailleur peut reprendre son activité à l'issue de la première année du congé. Dans ce cas, il doit en avvertir son employeur trois mois au moins avant le terme de celle-ci.

Il peut écourter la durée du congé en cas de décès de l'enfant ou du conjoint, également en cas de diminution importante du revenu du ménage. Dans ce cas, il doit introduire auprès de son employeur une demande motivée de reprise de travail.

## ART. 5

A l'issue de son congé ou le premier jour du mois qui suit sa demande motivée de reprise du travail, le travailleur retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

## ART. 6

Le travailleur bénéficiaire du congé parental d'éducation a droit à une allocation forfaitaire mensuelle de 12 000 francs. Celle-ci est augmentée ou diminuée, conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Cette allocation est payée selon les règles établies par le Roi. Les dépenses résultant de l'application de la présente loi sont à charge de l'Etat.

## ART. 7

De werknemer heeft aanspraak op opvoedingsverlof bij iedere geboorte of bij iedere adoptie, op voorwaarde dat hij na het verstrijken van het vorige opvoedingsverlof dat hij heeft genoten, zijn arbeid gedurende ten minste een jaar heeft hervat op de datum van de geboorte of van de opnemings van het kind in het gezin met het oog op zijn adoptie.

Voor de toepassing van dit artikel worden de andere tijden van opschorting van de arbeidsovereenkomst dan het opvoedingsverlof met gewerkte tijd gelijkgesteld.

## ART. 8

Voor de vaststelling van de geldelijke voordelen verbonden aan de anciënniteit wordt de duur van het in artikel 2 bedoelde opvoedingsverlof met gewerkte dagen gelijkgesteld.

De werknemer blijft bovendien alle voordelen genieten die hij vóór dat verlof had verkregen.

## ART. 9

Voor de toekenning van kinderbijslag wordt de tijd gedurende welke de werknemer als gevolg van zijn opvoedingsverlof niet onder de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers viel, gelijkgesteld met tijden waarin hij wel aan die wetten was onderworpen.

## ART. 10

De werknemer die de arbeid niet hervat op de dag van het verstrijken van het zwangerschapsverlof of op de dag waarop het kind dat hem met het oog op zijn adoptie wordt toevertrouwd, in zijn gezin wordt opgenomen, blijft aanspraak hebben op geneeskundige verstrekkingen.

## ART. 11

Voor de toepassing van de artikelen 118 tot 122 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid worden de dagen van het opvoedingsverlof gelijkgesteld met gewerkte dagen.

**Voorrang van werknemers met kinderen ten laste  
bij wedertewerksstelling**

## ART. 12

De werknemer kan, ten einde zijn kind op te voeden en mits hij zijn werkgever minstens vijftien dagen van tevoren bij aangetekende brief op de hoogte brengt, zijn arbeidsovereenkomst beëindigen vanaf het verstrijken van zijn zwangerschapsverlof of vanaf de dag waarop het kind dat hem met het oog op adoptie wordt toevertrouwd, in zijn gezin wordt opgenomen, zonder de voorgeschreven opzeggingstermijn in acht te moeten nemen en zonder daarvoor schadevergoeding te moeten betalen.

## ART. 7

Le travailleur a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié, il ait repris son travail pendant un an au moins à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption.

Les périodes de suspension du contrat de louage de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail pour l'application du présent article.

## ART. 8

La durée du congé parental d'éducation prévue à l'article 2 est assimilée à des journées de travail pour la détermination des avantages pécuniaires liés à l'ancienneté.

Le travailleur conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

## ART. 9

Pour l'octroi des allocations familiales, les périodes de non-assujettissement du travail aux lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, du fait de son congé parental d'éducation, sont assimilées à des périodes d'assujettissement.

## ART. 10

Reste bénéficiaire du droit aux prestations de santé le travailleur qui, à la date de l'expiration du congé de maternité ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption, ne reprend pas le travail jusqu'à l'expiration du congé parental d'éducation.

## ART. 11

Sont assimilées à des journées de travail pour l'application des articles 118 à 122 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, les journées comprises dans le congé parental d'éducation.

**Priorité de réemploi pour travailleurs ayant charge  
d'enfants**

## ART. 12

Pour élever son enfant, le travailleur peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée à la poste au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de louage de travail à l'issue de son congé de maternité ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption, sans être tenu de respecter le délai de préavis qui lui incombait, ni de payer de ce fait une indemnité.

In de loop van het jaar na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, kan de werknemer op dezelfde wijze zijn werkgever verzoeken hem opnieuw in dienst te nemen; de werkgever is dan gedurende één jaar gehouden de werknemer bij voorrang in dienst te nemen in de betrekkingen waarvoor hij wegens zijn beroepsbekwaamheid in aanmerking komt en hem in geval van wedertewerkstelling alle voordelen toe te kennen die hij had verkregen op het ogenblik dat hij uit dienst trad.

### Toezicht

#### ART. 13

Onverminderd de taken van de officieren van de gerechtelijke politie, zien de ambtenaren en beambten aangewezen door de Koning toe op de uitvoering van deze wet en op de besluiten genomen ter uitvoering van deze wet.

#### ART. 14

De ambtenaren en beambten bedoeld in artikel 13 kunnen in de uitoefening van hun ambt :

1° Op ieder uur van de dag en de nacht, zonder bericht vooraf, vrij alle instellingen, lokalen of andere arbeidsplaatsen betreden waar personen zijn tewerkgesteld die onderworpen zijn aan deze wet en aan haar uitvoeringsbesluiten;

2° Alle onderzoeken, controles en enquêtes uitvoeren en alle inlichtingen inwinnen die zij noodzakelijk achten om na te gaan of de wetten en verordeningen werkelijk in acht worden genomen.

#### ART. 15

De ambtenaren en beambten bedoeld in artikel 13, zijn gerechtigd waarschuwingen te geven, de overtreder een termijn op te leggen waarbinnen deze kan voldoen aan de voorschriften, processen-verbaal op te stellen die bewijskracht hebben zolang het tegendeel niet is bewezen.

Een copie van het proces-verbaal moet, op straffe van nietigheid, binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding aan de overtreder ter kennis gebracht worden.

#### ART. 16

De ambtenaren en beambten bedoeld in artikel 13 kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en de rijkswacht vorderen.

#### ART. 17

De Koning kan de bestaande wettelijke bepalingen wijzigen ten einde ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de louage de travail, solliciter, dans les mêmes formes, son réembauchage à l'employeur qui 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 emploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

### Surveillance

#### ART. 13

Sans préjudices des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

#### ART. 14

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 13 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° Pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupés des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° Procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées.

#### ART. 15

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 13 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

#### ART. 16

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 13 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

#### ART. 17

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

L. MATHIEU-MOHIN.  
A. DELPEREE.  
J. HUMBLÉ.