

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 mars 2004

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail en vue d'instaurer
un congé d'accueil**

(déposée par Mmes Greet van Gool, Magda
De Meyer, Karin Jiroflée, Anne-Marie Baeke
et Els Van Weert)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	8
4. Annexe	10

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 maart 2004

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten met
het oog op de instelling van een pleegverlof**

(ingediend door de dames Greet van Gool,
Magda De Meyer, Karin Jiroflée, Anne-Marie
Baeke, Els Van Weert)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	8
4. Bijlage	10

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

Dans le cadre d'un placement familial, l'accueil, même temporaire, d'une personne dans leur famille constitue pour les parents nourriciers un événement important. Afin de les y préparer et de leur donner, par ailleurs, le temps de mieux adapter leur vie de famille à la nouvelle situation, les auteurs proposent d'accorder aux parents nourriciers des jours de congé spécifiques.

Ce congé d'accueil comporterait ainsi deux éléments :

1° le crédit de formation : le droit à cinq jours de congé est ouvert dès lors qu'un travailleur accueille pour la première fois une personne dans sa famille ; ce congé doit permettre de suivre une formation ;

2° le crédit d'accueil : un jour de congé est accordé au travailleur par tranche, entamée, de 6 mois de placement familial.

SAMENVATTING

Het zelfs tijdelijk opvangen van een persoon in hun gezin in het kader van pleegzorg is voor de pleegouders een ingrijpende gebeurtenis. Om hen op te leiden, en om hen anderzijds de tijd te geven hun gezinsleven beter af te stemmen op de pleegzorg-situatie stellen de indieners voor pleegouders specifieke verlofdagen toe te kennen.

Dit pleegverlof zou aldus bestaan uit twee delen:

1° het opleidingskrediet: een recht op vijf dagen verlof dat ontstaat wanneer een werknemer voor de eerste keer een persoon onthaalt in zijn gezin en dat aangewend moet worden voor het volgen van vorming en opleiding;

2° het pleegkrediet: per aangevangen schijf van 6 maanden pleegzorg bouwt een werknemer één dag verlof op.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le placement familial est une formule qui existe depuis de nombreuses années et constitue essentiellement une matière communautaire. Pour de nombreuses personnes, l'expression «placement familial» ou «soins nourriciers» renvoie spontanément au secteur des soins ou à d'autres secteurs, alors qu'elle désigne en réalité l'accueil d'une personne dans une famille. Les personnes accueillies dans une famille sont généralement des enfants, mais il peut aussi s'agir d'adultes souffrant d'un handicap. Parfois, la personne ne vit pas dans la famille, mais habite dans le quartier et bénéficie de l'aide d'un bénévole.

Car c'est là la principale caractéristique du placement familial : les parents d'accueil ne sont pas des professionnels, mais des bénévoles. Ils sont encadrés par des professionnels des services de placement et reçoivent un défraiement.

L'accueil en milieu familial permet de limiter les changements de vie au minimum. Les familles d'accueil sont sélectionnées et préparées au placement, mais l'aspect humain revêt évidemment une très grande importance. C'est non seulement la raison, mais aussi le cœur et l'âme qui dictent la décision d'accueillir quelqu'un dans sa famille. Compte tenu du caractère éminemment personnel de l'approche, on peut chercher la meilleure solution pour chaque enfant ou chaque personne.

Spécifiquement en Flandre, le placement familial peut intervenir dans quatre secteurs.

Dans le cadre de l'assistance spéciale à la jeunesse, des mineurs d'âge (de 0 à 18 ans) sont placés dans une famille par l'intermédiaire du Comité d'aide à la jeunesse (= sur une base volontaire) ou du tribunal de la jeunesse (= sous la contrainte). Il s'agit en l'occurrence généralement de situations éducationnelles problématiques.

Des personnes présentant un handicap peuvent également être placées dans une famille. Ce type de placement concerne tant des mineurs que des adultes et toutes les formes de handicap entrent en principe en ligne de compte. Parfois, les adultes habitent de manière autonome et sont aidés en cela par une personne bénévole du quartier. Cette formule «logement soutenu par un particulier» constitue également une forme de placement.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Pleegzorg bestaat al vele jaren en betreft hoofdzakelijk een gemeenschapsmaterie. Veel mensen denken bij de term pleegzorg spontaan aan verpleging of aan andere sectoren, terwijl het in wezen de opvang van een persoon in je gezin betreft. Meestal gaat het om kinderen, maar ook volwassen personen met een handicap kunnen opgevangen worden in een gezin. Soms verblijft de gast niet in het gezin, maar woont in de buurt en wordt ondersteund door een vrijwilliger.

Want dat is het belangrijkste kenmerk van pleegzorg: het werken met niet-professionele krachten, met vrijwilligers. De pleeggezinnen worden wel begeleid door professionelen van de diensten voor pleegzorg en krijgen een onkostenvergoeding.

Door de opvang in gezinsverband wordt benadrukt dat alles zo gewoon mogelijk blijft. Pleeggezinnen worden geselecteerd en voorbereid op de opvang, maar uiteraard is het menselijk aspect van zeer groot belang. Iemand opnemen in je gezin doe je niet enkel met je verstand, maar met heel je hart en ziel. Omdat de aanpak zo persoonlijk is, kan er gezocht worden naar de beste oplossing voor ieder kind of iedere gast.

Specifiek voor Vlaanderen kan pleegzorg in vier sectoren thuishoren.

In de Bijzondere Jeugdbijstand worden minderjarigen (0 tot 18 jaar) via het Comité Bijzondere Jeugdzorg (= vrijwillig) of de Jeugdrechtbank (= gedwongen) geplaatst in een gezin. Het gaat hier meestal om problematische opvoedingssituaties.

Personen met een handicap kunnen eveneens opgevangen worden binnen pleegzorg. Het betreft hier zowel minderjarigen als volwassenen en alle vormen van handicap komen in principe in aanmerking. Soms wonen volwassenen zelfstandig en worden zij hierin ondersteund door een vrijwilliger uit de buurt. Deze vorm, Wonen met Ondersteuning van een Particulier (WOP), is eveneens pleegzorg.

Dans le cas de l'assistance familiale (*Kind en Gezin*), il n'y a pas d'intervention d'une instance officielle. Les parents s'adressent eux-mêmes à un service de placement en vue d'obtenir une assistance dans l'éducation de leur(s) enfant(s). À cet égard, de nombreuses formules d'accueil adaptées aux besoins de la famille sont possibles. Ce type d'accueil est en principe de courte durée (de 3 à 6 mois) et prévu pour les enfants de moins de douze ans.

La Flandre connaît encore une autre forme de placement dans un quatrième secteur: l'assistance médicale en milieu familial, à Geel. Dans ce type de placement également, des familles interviennent, cette fois pour l'accueil de patients psychiatriques adultes. A l'instar de l'accueil d'adultes présentant un handicap, cette initiative est quasiment unique au monde.

Dans près de 40 % des cas de placement familial, les personnes d'accueil sont des membres de la famille ou des connaissances des enfants placés. Prendre soin d'une connaissance, c'est donc également du placement familial !

S'il est vrai que, comme nous l'avons souligné, le placement familial relève essentiellement de la compétence des communautés, il doit être également soutenu au niveau fédéral. L'arrivée d'une nouvelle personne au sein de la famille a en effet une incidence importante sur la vie familiale. Cette situation est comparable – même si elle n'est certainement pas identique – à celle que vivent les parents adoptifs, dans le cadre de laquelle l'accueil d'un enfant est un événement très marquant pour la famille en question. Les deux parents peuvent prétendre à un « congé d'adoption ».

Depuis le 1^{er} juillet 2002, le droit à trois jours de petit chômage (payés par l'employeur) est en effet complété par sept jours de congé (d'adoption) supplémentaire, payés par l'assurance maladie. L'employeur paie le salaire des trois premiers jours et, pour les sept jours suivants, la mutualité paie une indemnité équivalant à 82% du salaire journalier brut. Pour calculer cette indemnité, l'on ne tient compte que d'un salaire mensuel maximum brut plafonné de 2.631,50 euros en moyenne. En ce qui concerne les droits sociaux (pension, chômage ou congé de maladie), les jours pris sont aussi comptabilisés comme des jours de travail. Ces dix jours de congé doivent être pris dans les trente jours de l'inscription de l'enfant adopté au registre de la population et des étrangers. Ces dix jours peuvent être pris en une fois ou être étalés.

Bij de Gezinsondersteunende Pleegzorg (Kind en Gezin) is er geen verwijzing van een officiële instantie. De ouders vragen zelf aan een dienst voor pleegzorg om ondersteuning in de opvoeding van hun kind(eren). Hierbij zijn tal van flexibele opvangvormen mogelijk op maat van het gezin. Deze opvang is in principe van korte duur (3 tot 6 maanden) voor kinderen tot 12 jaar.

Naast deze 3 sectoren kennen we nog een andere vorm: de gezinsverpleging in Geel. Ook hier worden pleeggezinnen «ingeschakeld», deze keer voor de opvang van volwassen psychiatrische patiënten. Evenals de opvang van volwassen personen met een handicap is dit quasi uniek in de wereld.

In bijna 40% van de pleegzorgsituaties zijn de pleeggezinnen familie of bekenden van diegene die ze opvangen. Zorgen voor een bekende is dus ook pleegzorg!

Alhoewel pleegzorg zoals gezegd in hoofdzaak een gemeenschapsbevoegdheid betreft, dient er ook op federaal niveau extra ondersteuning te gebeuren. Wanneer er een nieuwe persoon in het gezin komt, heeft dit namelijk een grote invloed op het gezinsleven. De situatie valt te vergelijken - al is ze zeker en vast niet dezelfde - met die van adoptie-ouders, waarbij het onthaal van een kind een zeer ingrijpende gebeurtenis is voor het desbetreffende gezin. Beide ouders hebben recht op een 'adoptieverlof'.

Sedert 1 juli 2002 wordt het recht op 3 dagen klein verlet (betaald door de werkgever) namelijk aangevuld met 7 dagen extra (adoptie)verlof, betaald door de ziekteverzekering. De werkgever betaalt voor de eerste drie dagen het loon uit. Voor de volgende zeven dagen betaalt het ziekenfonds een uitkering uit aan 82% van het bruto dagloon. Voor de berekening van de uitkering wordt alleen rekening gehouden met een geplafonneerd bruto maximummaandloon van gemiddeld 2.631,50 . Voor de sociale rechten (pensioen, werkloosheid of ziekteverlof) worden de opgenomen dagen meegeteld als gewerkte dagen. De 10 dagen verlof moeten opgenomen worden binnen dertig dagen na de inschrijving van het adoptiekind in het bevolkings- of vreemdelingenregister. Deze tien dagen mogen in één keer opgenomen worden, maar ze mogen ook gespreid worden.

La présente proposition de loi vise à instaurer un régime similaire pour les parents nourriciers. Le placement familial s'effectue en effet sur une base purement volontaire et mérite dès lors, ne fût-ce que pour cette raison, tout notre soutien. Il convient à cet égard de tenir compte de la spécificité du placement familial et des différentes formes qu'il peut revêtir. Certaines personnes ne séjournent en effet qu'une semaine dans une famille d'accueil, d'autres quelques années. Dans le meilleur des cas, lorsque les problèmes dans son foyer sont résolus, la personne peut rentrer chez elle. Lorsque les problèmes subsistent, le placement se prolonge jusqu'à ce que la personne puisse habiter de manière autonome. En Flandre, près de la moitié des placements durent moins d'un an (chiffres de 2002) ; sept placements sur dix n'excèdent pas trois ans. Il y a lieu de noter que, surtout dans le domaine des soins aux personnes présentant un handicap, la durée des placements diminue : 30% de placements de moins de deux ans en 1998 contre 46% en 2002. Dans le même temps, 15% des placements ont aussi duré plus de quinze ans contre 9% cinq ans auparavant.¹ À cet égard, le placement familial diffère foncièrement de l'adoption, dans le cadre de laquelle l'accueil d'un enfant au sein de la famille est de toute façon définitif.

Un régime spécifique s'impose donc en faveur des parents nourriciers : un congé d'accueil. Ce congé d'accueil doit être accordé aux deux parents nourriciers et comporte deux parties :

1. une première partie du congé d'accueil est ouverte lorsqu'une famille accueille pour la première fois une personne dans le cadre du placement familial. Ce «congé» doit être destiné à suivre des formations spécifiques. Les parents nourriciers ne sont pas des «professionnels», mais certaines situations rencontrées dans le cadre du placement familial nécessitent une approche adaptée pouvant requérir des connaissances bien précises (ainsi, par exemple, l'accueil de personnes souffrant d'un handicap). Concrètement, on envisage cinq jours de «crédit de formation».

2. La seconde partie du congé d'accueil – le «crédit d'accueil» – se constitue progressivement. Un jour de congé est accordé par tranche de 6 mois de placement familial. Ces jours de congé acquis peuvent être pris à partir de l'année qui suit celle durant laquelle ils ont été acquis. Le crédit d'accueil donne aux parents nourriciers la possibilité d'acquiescer des jours de congé de manière à pouvoir mieux concilier leur vie familiale avec leur situation de famille d'accueil.

¹ Source : *Federatie Pleegzorg* (<http://pleegzorgvlaanderen.be/>)

Dit wetsvoorstel beoogt een gelijkaardige regeling voor pleegouders uit te werken. Pleegouderschap gebeurt immers louter op vrijwilligersbasis en verdient alleen al daarom alle ondersteuning. Daarbij dient wel rekening gehouden te worden met de specificiteit van pleegzorg en de verschillende vormen die het kan aannemen. Sommige personen zitten immers maar een week in een pleeggezin, andere een paar jaar. In het beste geval, als de problemen thuis zijn opgelost, kan de persoon weer naar huis terug. Als de problemen niet opgelost kunnen worden, blijft de pleegzorg duren totdat de persoon zelfstandig kan wonen. Bijna de helft van de plaatsingen in Vlaanderen duurt minder dan één jaar (cijfers voor 2002); 7 op 10 plaatsingen duurt niet langer dan 3 jaar. Merkwaardig is wel dat vooral in de zorg voor personen met een handicap de beëindigde plaatsingen minder lang duren: van 30% in 1998 korter dan 2 jaar tegenover 46% in 2002. tegelijkertijd duurden ook 15% van de beëindigde situaties méér dan 15 jaar tegenover 9% vijf jaar voorheen.¹ Op dit punt verschilt pleegzorg wezenlijk van adoptie, waar de opname van het kind in het gezin sowieso definitief is.

Een specifieke regeling voor pleegouders dringt zich dus op: een pleegverlof. Dit pleegverlof moet aan beide pleegouders toegekend worden en bestaat uit twee delen:

1. Een eerste deel wordt geopend wanneer een gezin voor de eerste keer een persoon onthaalt in het kader van pleegzorg. Dit «verlof» moet aangewend worden voor het volgen van specifieke opleidingen. Pleegouders zijn dan wel geen «professionals», maar sommige pleegzorgsituaties vereisen een aangepaste aanpak waarvoor welbepaalde kennis zeer aangewezen kan zijn (denk bijvoorbeeld aan de opvang van personen met een handicap). Concreet wordt gedacht aan vijf dagen zogenaamd «opleidingskrediet».

2. Een tweede deel van het pleegverlof - het «pleegkrediet» - moet opgebouwd worden. Per schijf van 6 maanden pleegzorg wordt er 1 verlofdag toegekend. Deze verworven verlofdagen kunnen opgenomen worden vanaf het jaar dat volgt op het jaar waarin de dagen verworven werden. Het pleegkrediet geeft pleegouders de mogelijkheid verlofdagen te verwerven zodat hun gezinsleven beter kan afgestemd worden op hun pleegzorgsituatie.

¹ Bron: *Federatie Pleegzorg* (<http://www.pleegzorgvlaanderen.be/>).

Les jours de congé du crédit de formation et du crédit d'accueil peuvent être pris en une seule fois, mais ils peuvent également être pris de façon étalée sur toute la période de placement familial. Pour les droits sociaux (pension, chômage ou congé de maladie), les jours pris comptent comme des jours prestés, comme c'est le cas pour le congé d'adoption.

La prestation est, elle aussi, similaire à celle qui est allouée dans le cadre du congé d'adoption. L'employeur paie à 100% le crédit de formation (les trois premiers jours). L'assurance maladie prend en charge le crédit d'accueil (les jours de congé accumulés) à 82% du salaire mensuel brut plafonné (2 631,50 euros).

Le coût budgétaire de la présente proposition est limité. En Flandre, on comptait l'an passé 4 474 situations de placement familial.² Par situation de placement familial il y a lieu d'entendre tout accueil s'inscrivant dans le cadre du placement familial qui existait au début de l'année ou qui a débuté dans le courant de l'année.

D'une manière générale, de telles mesures doivent s'inscrire dans le cadre de l'amélioration des conditions permettant de concilier travail et soins. La vie quotidienne est primordiale à cet égard: un plan de carrière souple, prévoyant davantage de possibilités de départ et de périodes de repos, inciterait les gens à rester actifs jusqu'à un âge plus avancé.

Enfin, on ne soulignera jamais assez que le principal atout du congé d'accueil est qu'il permet d'apprécier à sa juste valeur et de récompenser le bénévolat des parents nourriciers. Les candidats parents nourriciers sont donc une denrée de plus en plus rare parce qu'il est de plus en plus fréquent que les deux partenaires travaillent et que ceux-ci ont de moins en moins de temps. Seul un meilleur soutien apporté aux parents nourriciers peut mettre un terme à cette évolution. La présente proposition entend constituer un premier pas dans cette direction.

² Source : Ibid.

De verlofdagen van het opleidingskrediet en het pleegkrediet mogen in één keer opgenomen worden, maar ze mogen ook gespreid worden opgenomen gedurende de gehele pleegtermijn. Voor de sociale rechten (pensioen, werkloosheid of ziekteverlof) worden de opgenomen dagen meegeteld als gewerkte dagen, net zoals bij het adoptieverlof het geval is.

Ook de uitkering is gelijkaardig aan deze die verstrekt wordt in het kader van het adoptieverlof. De werkgever betaalt het opleidingskrediet (de eerste drie dagen) aan 100%. De ziekteverzekering bekostigt het pleegkrediet (de opgebouwde verlofdagen) aan 82% van het begrensd brutomaandloon (2.631,50).

De budgettaire kostprijs van dit voorstel is beperkt. In Vlaanderen waren er vorig jaar 4.474 pleegzorgsituaties.² Onder een pleegzorgsituatie verstaan we elke opvang in pleegzorg die bij het begin van het jaar bestond of in de loop van een jaar begonnen is. Het gaat dus slechts om een zeer beperkte doelgroep.

Algemeen moet dit voorstel ook gekaderd worden in het verbeteren van de combinatiemogelijkheden tussen werk en zorg. De levensloopbaan staat daarbij centraal: een soepele loopbaanplanning die in meer uitstapmogelijkheden en rustpunten voorziet, zal mensen ertoe aanzetten tot op latere leeftijd actief te blijven.

Tot slot kan niet genoeg benadrukt worden dat de grootste troef van het pleegverlof is dat het de vrijwillige inzet van pleegouders naar waarde schat en beloont. Kandidaat-pleegouders zijn steeds moeilijker te vinden omdat steeds meer mensen met twee gaan werken en steeds minder tijd hebben. Aan deze evolutie kan enkel een halt toegeroepen worden als pleegouders beter ondersteund worden. Dit voorstel wil daartoe een eerste aanzet zijn.

Greet VAN GOOL (sp.a – spirit)
Magda DE MEYER (sp.a – spirit)
Karin JIROFLÉE (sp.a – spirit)
Anne-Marie BAEKE (sp.a – spirit)
Els VAN WEERT (sp.a – spirit)

² Bron: Ibid.

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 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont apportées les modifications suivantes :

A) Entre le § 3 et le § 4, il est inséré un § 3^{bis}, libellé comme suit :

« § 3^{bis}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, pour accueillir une personne dans sa famille dans le cadre d'un placement familial. Ce congé d'accueil se compose de deux parties :

1° le crédit de formation : un droit à cinq jours de congé qui s'ouvre lorsque le travailleur accueille pour la première fois une personne dans sa famille dans le cadre d'un placement familial. Ce congé doit être utilisé pour suivre une formation. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par formation.

2° le crédit d'accueil : un jour de congé est accordé au travailleur pour chaque période entamée de placement de six mois. Ces jours de congé acquis peuvent être pris à partir de l'année qui suit celle au cours de laquelle ils ont été acquis. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités y afférentes.

Le travailleur peut utiliser son crédit de formation et son crédit d'accueil librement pendant toute la période de placement qui prend cours au moment où la personne est placée dans la famille.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. » ;

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt gewijzigd als volgt:

A) Tussen §3 en §4 wordt een §3^{bis} ingevoegd, luidend als volgt:

«§3^{bis}. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal in zijn gezin van een persoon in het kader van pleegzorg. Dit pleegverlof bestaat uit twee delen:

1° het opleidingskrediet: een recht op vijf dagen verlof dat ontstaat wanneer de werknemer voor de eerste keer een persoon onthaalt in zijn gezin in het kader van pleegzorg. Dit verlof moet aangewend worden voor het volgen van vorming en opleiding. De koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat verstaan moet worden onder vorming en opleiding.

2° het pleegkrediet: per aangevangen schijf van 6 maanden pleegzorg wordt er één dag verlof toegekend aan de werknemer. Deze verworven verlofdagen kunnen opgenomen worden vanaf het jaar dat volgt op het jaar waarin de dagen verworven werden. De koning bepaalt de nadere regels hieromtrent bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De werknemer kan zijn opleidingskrediet en zijn pleegkrediet vrij nemen tijdens de gehele pleegtermijn die aanvangt op het ogenblik dat de persoon in het gezin geplaatst wordt.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.»;

B) Au § 4, les mots « §§ 2 et 3 » sont remplacés par les mots « §§ 2, 3 et 3*bis* ».

4 février 2004

B) In § 4 worden de woorden «§§ 2 en 3» vervangen door de woorden «§§ 2, 3 en 3*bis*».

4 februari 2004

Greet VAN GOOL (sp.a – spirit)
Magda DE MEYER (sp.a – spirit)
Karin JIROFLÉE (sp.a – spirit)
Anne-Marie BAEKE (sp.a – spirit)
Els VAN WEERT (sp.a – spirit)

TEXTE DE BASE

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1er.

Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1er.

Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans

BASISTEKST**3 juli 1978****Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 30**

§1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid.

Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**3 juli 1978****Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 30**

§1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid.

Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien

les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3bis. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, pour accueillir une personne dans sa famille dans le cadre d'un placement familial. Ce congé d'accueil se compose de deux parties :

1° le crédit de formation : un droit à cinq jours de congé qui s'ouvre lorsque le travailleur accueille pour la première fois une personne dans sa famille dans le cadre d'un placement familial. Ce congé doit être utilisé pour suivre une formation. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par formation.

2° le crédit d'accueil : un jour de congé est accordé au travailleur pour chaque période entamée de placement de six mois. Ces jours de congé acquis peuvent être pris à partir de l'année qui suit celle au cours de laquelle ils ont été acquis. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités y afférentes.

Le travailleur peut utiliser son crédit de formation et son crédit d'accueil librement pendant toute la période de placement qui prend cours au moment où la personne est placée dans la famille.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.¹

¹ Art. 2, A: remplacement.

dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§3bis. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal in zijn gezin van een persoon in het kader van pleegzorg. Dit pleegverlof bestaat uit twee delen:

1° het opleidingskrediet: een recht op vijf dagen verlof dat ontstaat wanneer de werknemer voor de eerste keer een persoon onthaalt in zijn gezin in het kader van pleegzorg. Dit verlof moet aangewend worden voor het volgen van vorming en opleiding. De koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat verstaan moet worden onder vorming en opleiding.

2° het pleegkrediet: per aangevangen schijf van 6 maanden pleegzorg wordt er één dag verlof toegekend aan de werknemer. Deze verworven verlofdagen kunnen opgenomen worden vanaf het jaar dat volgt op het jaar waarin de dagen verworven werden. De koning bepaalt de nadere regels hieromtrent bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De werknemer kan zijn opleidingskrediet en zijn pleegkrediet vrij nemen tijdens de gehele pleegtermijn die aanvangt op het ogenblik dat de persoon in het gezin geplaatst wordt.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.¹

¹ Art. 2, A: vervanging.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au **§§ 2, 3 et 3bis**² pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

² Art. 2, B: remplacement.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in **§§ 2, 3 en 3bis**² bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

² Art. 2, B: vervanging.