

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE

6 septembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**relative à l'allongement
du congé d'adoption**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING

6 september 2010

WETSVOORSTEL

**betreffende de verlenging
van het adoptieverlof**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
sp.a	:	socialistische partij anders	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kft)
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)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kft; COM: zalmkleurige kft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail : publications@laChambre.be		e-mail : publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 2522/001.

“Les liens parents-enfant ne sont pas nécessairement — et ne sont jamais uniquement — génétiques ni biologiques, ils sont aussi de nature affective et psychique, s’inscrivent dans un ensemble symbolique, où le juridique légitime la reconnaissance qui sous-tend toute relation humaine. L’enfant adopté a préalablement connu un abandon, avec rupture, attente, déplacement(s) (foyers ou familles d’accueil, etc.). Il faut donc tout mettre en œuvre pour lui assurer stabilité et permanence dans sa nouvelle famille. ...”, (Janice Peyré).

Nécessité de l’allongement du congé d’adoption

Tout mettre en œuvre pour assurer à l’enfant adopté stabilité et permanence dans sa nouvelle famille. Voilà bien une formule qui illustre notre objectif: la recherche de l’intérêt supérieur de l’enfant.

L’importance de la présence des parents aux premiers moments de vie commune est capitale et s’inscrit dans un cadre de prévention. Il est très clair que l’investissement initial des parents dans une relation solide avec leur enfant va conditionner réellement l’avenir de celui-ci. Il est question d’équilibre familial où chaque composante est concernée, que ce soit l’enfant, les parents, les frères et les sœurs éventuels. Les pays qui ont compris cela font des économies de soins de santé importantes, et affichent des résultats scolaires supérieurs.

Tous les spécialistes de l’adoption s’accordent pour dire qu’un enfant adopté, quel que soit son âge, grandit avec une blessure plus ou moins consciente appelée “blessure primitive”¹, liée à son parcours de vie marqué par l’abandon ou la séparation.

Contrairement à l’enfant biologique qui a pu durant ses neuf mois de vie utérine appréhender ses parents, contrairement aux parents adoptants qui ont mûri longuement un projet d’adoption, l’enfant adopté, lui, vit l’adoption, parfois inconsciemment, comme une nouvelle rupture radicale dans sa vie. Il se retrouve face à l’inconnu; des inconnus: ses parents adoptifs. Il va donc

¹ Newton, Nancy, *L’enfant adopté: comprendre la blessure primitive*, éd. De Boeck, 2004.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 2522/001.

“Les liens parents-enfant ne sont pas nécessairement — et ne sont jamais uniquement — génétiques ni biologiques, ils sont aussi de nature affective et psychique, s’inscrivent dans un ensemble symbolique, où le juridique légitime la reconnaissance qui sous-tend toute relation humaine. L’enfant adopté a préalablement connu un abandon, avec rupture, attente, déplacement(s) (foyers ou familles d’accueil, etc.). Il faut donc tout mettre en œuvre pour lui assurer stabilité et permanence dans sa nouvelle famille. ...”, (Janice Peyré).

Noodzaak van verlenging van het adoptieverlof

Alles in het werk stellen om het geadopteerde kind stabiliteit en duurzaamheid te bieden in zijn nieuwe gezin. Dit is een formule die onze bedoeling goed illustreert: streven naar het hoger belang van het kind.

De aanwezigheid van de ouders tijdens de eerste momenten van samenleven is van het grootste belang en past binnen een kader van preventie. Het is overduidelijk dat de manier waarop ouders aanvankelijk investeren in een hechte band met hun kind gestalte geeft aan de toekomst van het kind. Het gaat om een familiaal evenwicht waarbij iedereen wordt betrokken: het kind, de ouders en eventuele broers en zussen. De landen die dit begrepen hebben, besparen aanzienlijk op het gebied van gezondheidszorg en kunnen betere resultaten inzake onderwijs voorleggen.

Alle adoptiespecialisten zijn het erover eens dat een geadopteerd kind ongeacht zijn leeftijd opgroeit met een min of meer bewust primair trauma¹ dat samenhangt met zijn levensloop, die is gekenmerkt door verlaten of scheiding.

In tegenstelling tot een biologisch kind, dat gedurende negen maanden in de baarmoeder zijn ouders heeft leren kennen en in tegenstelling tot de adoptieouders die de adoptie rijpelijk hebben overwogen, beleeft het geadopteerde kind van zijn kant de adoptie soms onbewust als een nieuwe radicale breuk in zijn leven. Het staat oog in oog met het onbekende, met onbekenden:

¹ Verrier, Nancy, *Afgestaan: begrip voor het geadopteerde kind*, Ambo, 2003.

les tester, tester leur fiabilité, vérifier ce qu'ils ont de plus que les adultes rencontrés jusqu'ici à l'orphelinat ou en famille d'accueil. Ces tests comportent, pour les enfants adoptés, une dimension supplémentaire par rapport à ceux qu'effectuent les enfants naturels auprès de leurs parents; pour les enfants adoptés, ces tests définissent purement et simplement la qualité, voire l'existence de la relation parentale.

En bref, il faut du temps aux enfants adoptés pour appréhender leurs parents. Et l'inverse est vrai aussi. Les parents adoptants ont, comme les parents biologiques, besoin de temps pour connaître cet enfant, ses désirs mais aussi pour effacer la longueur d'une attente dont on sait qu'elle s'avère souvent psychologiquement éprouvante².

De part et d'autre donc, avant de parler d'amour, il faut créer des liens, de la confiance et de la sécurité.

C'est très clairement dans la durée que s'instaurent, chez l'enfant adopté, des sentiments profonds de confiance et de sécurité nécessaires à l'égard de ses parents.

Aucune raison objective ne saurait donc justifier qu'un enfant adoptif diffère d'un enfant naturel pour ce qui est de l'accueil dans le foyer des parents. S'il s'agit d'un nouveau-né, il est évident que la première période, au cours de laquelle un lien se crée entre adoptants et adopté, est comparable et que l'enfant adopté peut être, en l'occurrence, totalement assimilé à un enfant naturel. S'il s'agit d'un enfant plus âgé, des problèmes d'adaptation se posent en matière d'acclimatement et aussi, dans de nombreux cas, en matière de culture, de langue et d'usages, problèmes qui réclament également la présence des parents adoptifs.

Inadéquation du régime actuel

Le congé d'adoption est donc très important pour ce qui est de la bonne intégration de l'enfant adopté dans sa nouvelle famille et des liens qui doivent se tisser entre lui et ses parents adoptifs.

Or, force est de constater que le régime actuel ne répond nullement à cette nécessité.

² Selon certaines recherches biomédicales, neurologiques et pédiatriques, l'enfant adopté a besoin en moyenne d'un temps d'adaptation d'un an dans sa sphère familiale avant de s'épanouir pleinement et dans l'attachement de ses parents.

zijn adoptieouders. Het gaat hen dus testen, hun betrouwbaarheid toetsen, nagaan wat zij meer hebben dan de volwassenen die het tot op heden heeft ontmoet in het weeshuis of in het pleeggezin. Deze tests hebben voor geadopteerde kinderen een bijkomende dimensie in vergelijking met de wijze waarop natuurlijke kinderen hun ouders toetsen; voor geadopteerde kinderen bepaalt deze toetsing zuiver de kwaliteit of zelfs het bestaan van de ouderschapsband.

Kortom, geadopteerde kinderen hebben tijd nodig om hun ouders te ontdekken. En dit geldt ook omgekeerd: net zoals biologische ouders hebben adoptieouders tijd nodig om dit kind en zijn verlangens te leren kennen, maar ook om het lange wachten, dat psychologisch vaak slopend blijkt, te doen vergeten².

Alvorens van weerskanten dus van liefde te kunnen spreken, moet er een band, vertrouwen en een gevoel van veiligheid worden geschapen.

Het is met de tijd dat het geadopteerde kind diepgewortelde gevoelens van vertrouwen en geborgenheid ten aanzien van zijn ouders krijgt.

Er kan bijgevolg geen objectieve reden worden aangehaald waarom een adoptiekind zou verschillen van een natuurlijk kind wat betreft de opname in het gezin van de ouders. Indien het gaat om een pasgeborene, is het duidelijk dat de eerste periode van hechting vergelijkbaar is en het geadopteerde kind hier volledig kan worden gelijkgesteld aan het natuurlijk kind. Indien het gaat om een ouder kind, doen zich aanpassingsproblemen voor inzake gewenning en in vele gevallen ook qua cultuur, taal en gewoonten, waardoor de aanwezigheid van de adoptieouders eveneens noodzakelijk is.

Onaangepastheid van het huidige stelsel

Het adoptieverlof is dus van wezenlijk belang voor de goede integratie van het adoptiekind in zijn nieuwe gezin en voor de hechting tussen adoptieouders en adoptiekind.

Er dient echter te worden vastgesteld dat het huidige stelsel geenszins aan deze noodzaak tegemoetkomt.

² Volgens bepaalde biomedische, neurologische en pediatrische onderzoeken heeft het geadopteerde kind gemiddeld een jaar tijd nodig om zich aan te passen binnen zijn gezinsomgeving alvorens het zich ten volle en in de genegenheid van zijn ouders kan ontplooiën.

En effet, actuellement, le congé d'adoption (régime des salariés) est de:

- 6 semaines pour un enfant jusqu'à 3 ans;
- 4 semaines, pour un enfant entre 3 et 8 ans;
- 0 jour pour un enfant au-delà de 8 ans.

Ces délais sont parmi les plus courts d'Europe.

Le congé d'adoption entre en vigueur endéans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside.

L'adoption d'un enfant donne droit à une prime d'adoption, d'un montant équivalent à celui d'une allocation de naissance. Cette prime est versée par la caisse d'allocations familiales. Chaque travailleur salarié — homme ou femme — a droit à un congé d'adoption pour l'accueil dans sa famille d'un enfant qu'il adopte. Les trois premiers jours de ce congé sont indemnisés par l'employeur et le reste est indemnisé par la mutualité.

Quant aux travailleurs indépendants, ils bénéficient d'une prime d'adoption équivalente à celle des salariés, et d'une allocation d'adoption dont le montant est fixe.

Objectif de la proposition de loi

L'objectif principal de la présente proposition de loi consiste donc à mettre fin à la discrimination légale existant entre les bénéficiaires du congé de maternité et du congé d'adoption, les premiers bénéficiant de beaucoup plus de temps que les seconds pour développer les liens de sécurité et d'affection indispensables pour l'épanouissement de l'enfant.

L'objectif ultime étant évidemment de garantir que l'intérêt supérieur de l'enfant à une adoption réussie soit rencontré.

Objet de la proposition de loi

Parce qu'il y a dans ces premiers moments de vie à partager entre parents et enfants, des enjeux cruciaux pour l'avenir, nous pensons qu'en matière de vie des familles, la Belgique se doit d'être ambitieuse et juste.

La présente proposition de loi entend traduire cette ambition en comportant les mesures suivantes:

Het adoptieverlof (werknemersstelsel) bedraagt momenteel immers:

- 6 weken voor een kind tot 3 jaar;
- 4 weken voor een kind tussen 3 en 8 jaar;
- 0 dagen voor een kind ouder dan 8 jaar.

Deze termijnen zijn van de kortste in Europa.

Het adoptieverlof vangt aan binnen een termijn van twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het verblijft.

De adoptie van een kind geeft recht op een adoptiepremie, waarvan het bedrag overeenstemt met dat van het kraamgeld. Deze premie wordt uitgekeerd door het kinderbijslagfonds. Iedere werknemer — man of vrouw — heeft recht op adoptieverlof om het geadopteerde kind in zijn gezin op te nemen. De eerste drie dagen van dit verlof worden vergoed door de werkgever, de rest door het ziekenfonds.

Zelfstandigen genieten dezelfde adoptiepremie als werknemers, alsook een vaste adoptie-uitkering.

Doelstelling van het wetsvoorstel

De voornaamste bedoeling van dit wetsvoorstel bestaat er dan ook in een einde te maken aan de bestaande wettelijke discriminatie tussen personen die moederschapsverlof genieten en zij die adoptieverlof genieten. De eerste categorie krijgt immers veel meer tijd dan de tweede om een band van veiligheid en affectie te creëren die onontbeerlijk is voor de ontwikkeling van het kind.

Het uiteindelijke doel hierbij is uiteraard het hogere belang van het kind bij een geslaagde adoptie te dienen.

Strekking van dit wetsvoorstel

Omdat er in die eerste momenten van samenleven tussen ouders en kinderen cruciale uitdagingen voor de toekomst zitten, menen wij dat België op het vlak van het gezinsleven ambitieus en rechtvaardig moet zijn.

Dit wetsvoorstel wil deze ambitie concreet gestalte geven via de volgende maatregelen:

a) le congé d'adoption pour les salariés est allongé de telle sorte que sa durée soit équivalente à celle du congé de maternité (15 semaines), car un enfant adopté a le droit d'avoir à ses côtés ses parents aussi longtemps qu'un nouveau-né au début de sa vie;

b) afin de ne pas créer une nouvelle discrimination entre les parents adoptants, il est prévu que la durée du congé d'adoption est allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines, ce qui permettra aux pères adoptants de bénéficier d'un temps équivalent à celui octroyé aux pères biologiques dans le cadre du congé de paternité;

c) le congé d'adoption débute dès l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille, notamment afin de régler des situations inextricables en matière d'adoption internationale: sont par exemple concernés les enfants adoptés et les enfants placés sous tutelle par l'autorité étrangère en vue d'adoption (Thaïlande, ...);

d) le congé d'adoption ne sera plus fonction de l'âge de l'enfant (exemple: un enfant adopté colombien de trois ans aura l'obstacle de la langue et aura besoin de plus de temps d'adaptation) et ne sera plus limité aux enfants de huit ans, mais étendu aux mineurs d'âge, ce qui correspond à la réalité de l'adoption;

e) une durée supplémentaire de deux semaines sera accordée en cas d'adoption de plusieurs enfants (jumeaux, fratries, ...).

À noter que la présente proposition de loi ne concerne pas la fonction publique fédérale, étant donné que le congé d'adoption existe déjà d'une durée maximale de six semaines pour un enfant de moins de dix ans.

BIBLIOGRAPHIE

CHICOINE, Jean-François, GERMAIN, Patricia, LEMIEUX, Johanne, *L'enfant adopté dans le monde en quinze chapitres et demi*, éd. Hôpital Sainte Justine, 2003

DELANNOY, Cécile, LEVINE, Jacques, *Au risque de l'adoption: une vie à construire ensemble*, éd. La Découverte, 2006

ELDRIDGE, Cherrie, *Parents de cœur: comprendre l'enfant adopté*, éd. Albin Michel, 2003

NEWTON, Nancy, *L'enfant adopté: comprendre la blessure primitive*, éd. De Boeck, 2004

a) het adoptieverlof voor werknemers wordt verlengd zodat de duur ervan overeenstemt met die van het moederschapsverlof (15 weken), want een geadopteerd kind heeft het recht om zijn ouders even lang aan zijn zijde te hebben als een pasgeborene bij het begin van zijn leven;

b) om geen nieuwe discriminatie tussen de adopterende ouders te creëren, wordt bepaald dat de duur van het adoptieverlof bijkomend verlengd wordt met twee weken, wat de adoptievaders de mogelijkheid biedt dezelfde verlofperiode te genieten als biologische vaders in het kader van het vaderschapsverlof;

c) het adoptieverlof vangt aan vanaf de effectieve opvang van het kind in zijn gezin, met name om de ingewikkelde situaties inzake interlandelijke adoptie te regelen: bijvoorbeeld geadopteerde kinderen en kinderen die door de buitenlandse overheid onder voogdij worden geplaatst met het oog op adoptie (Thailand, ...);

d) het adoptieverlof hangt niet langer af van de leeftijd van het kind (bijvoorbeeld: voor een driejarig geadopteerd kind uit Colombia vormt de taal een hinderpaal en daarom heeft een dergelijk kind meer tijd nodig om zich aan te passen) en is niet langer beperkt tot kinderen van acht jaar maar uitgebreid tot minderjarigen, wat overeenstemt met de realiteit van de adoptie;

e) er wordt een bijkomende verlofperiode van twee weken toegekend in geval van adoptie van meerdere kinderen (tweelingen, broers en zussen, ...).

Er dient te worden opgemerkt dat dit wetsvoorstel geen betrekking heeft op federale ambtenaren, aangezien het adoptieverlof voor hen reeds bestaat met een maximale duur van zes weken voor een kind jonger dan tien jaar.

BIBLIOGRAFIE

CHICOINE, Jean-François, GERMAIN, Patricia, LEMIEUX, Johanne, *L'enfant adopté dans le monde en quinze chapitres et demi*, uitg. Hôpital Sainte Justine, 2003.

DELANNOY, Cécile, LEVINE, Jacques, *Au risque de l'adoption: une vie à construire ensemble*, uitg. La Découverte, 2006.

ELDRIDGE, Sherrie, *Twenty Things Adopted Kids Wish Their Adoptive Parents Knew*, Dell Publishing, 1999.

VERRIER, Nancy, *Afgestaan: begrip voor het geadopteerde kind*, Ambo, 2003.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Articles 2-3

Le congé d'adoption pour les salariés est allongé de telle sorte que sa durée soit équivalente à celle du congé de maternité (15 semaines).

Cette durée du congé d'adoption est allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines, ce qui permettra aux pères adoptants de bénéficier d'un temps équivalent à celui octroyé aux pères biologiques dans le cadre du congé de paternité.

S'agissant d'un droit, et non d'une obligation, la flexibilité actuelle de ne pas prendre ce congé ou de la prendre de manière fractionnée, est maintenue.

Il est également prévu que la durée du congé pourra être allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines en cas d'adoptions de plusieurs enfants (jumeaux, fratries, ...).

Actuellement, le congé d'adoption doit être pris dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population de la commune. Étant donné que dans la pratique, l'inscription se fait tardivement, dans certaines communes, il arrive souvent que l'enfant soit déjà dans la famille du travailleur depuis plus de deux mois avant que l'inscription n'ait lieu. Dans de telles circonstances, des problèmes peuvent se poser concernant l'obtention du congé.

C'est pourquoi il est prévu que le congé d'adoption — tant pour les adoptions nationales qu'internationales — doit commencer dans les deux mois suivant l'accueil réel de l'enfant au sein de la famille du travailleur. Toutefois, ce dernier doit naturellement prouver qu'il remplit encore les conditions pour pouvoir bénéficier du congé d'adoption. Le Roi est chargé de déterminer de quelle manière le travailleur peut fournir cette preuve.

Pour le reste, l'actuelle législation demeure inchangée.

Il est également prévu que l'indemnité d'adoption peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines. Cette mesure permettra, dans le cadre d'une adoption internationale, aux parents adoptants de pouvoir s'absenter pour aller chercher l'enfant sans pour autant perdre de rémunération. Une limite de quatre semaines est toutefois fixée pour s'assurer que l'enfant puisse créer des liens avec son parent dès son accueil effectif en Belgique.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikelen 2-3

Het adoptieverlof voor werknemers wordt verlengd zodat de duur ervan overeenstemt met die van het moederschapsverlof (15 weken).

De duur van het adoptieverlof wordt bijkomend verlengd met twee weken, wat de adoptievaders de mogelijkheid biedt dezelfde verlofperiode te genieten als biologische vaders in het kader van het vaderschapsverlof.

Aangezien het gaat om een recht en niet om een verplichting, blijft de huidige flexibiliteit om dit verlof niet te nemen of het op te splitsen, behouden.

Er wordt tevens bepaald dat het verlof kan worden verlengd met een bijkomende verlofperiode van twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen (tweelingen, broers en zussen, ...).

Op dit moment moet het adoptieverlof worden opgenomen binnen een termijn van twee maanden na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister van de gemeente. Aangezien in de praktijk de inschrijving in bepaalde gemeenten pas laat plaatsvindt, komt het vaak voor dat het kind reeds meer dan twee maanden in het gezin van de werknemer verblijft alvorens het wordt ingeschreven. In dergelijke omstandigheden kunnen er problemen rijzen om het verlof te krijgen.

Om die reden wordt bepaald dat het adoptieverlof — zowel voor landelijke als interlandelijke adoptie — moet beginnen binnen een termijn van twee maanden na de effectieve opvang van het kind binnen het gezin van de werknemer. De werknemer moet uiteraard wel aantonen dat hij nog voldoet aan de voorwaarden om het adoptieverlof te genieten. De Koning wordt ermee belast de wijze te bepalen waarop de werknemer dit bewijs kan leveren.

Voor het overige blijft de huidige wetgeving ongewijzigd.

Er wordt tevens bepaald dat de adoptie-uitkering de periode kan bestrijken die voorafgaat aan de effectieve opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt. Deze maatregel biedt de adoptieouders in het kader van internationale adoptie de mogelijkheid afwezig te zijn om het kind op te halen, zonder daarom loonverlies te lijden. Er wordt evenwel een limiet van vier weken vastgesteld om zich ervan te vergewissen dat het kind zich aan zijn ouders kan gaan hechten vanaf zijn effectieve opvang in België.

L'article 3 a le même objet que l'article 2, mais s'applique aux travailleurs visés par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Art. 4

Comme pour les salariés, cette disposition a pour objet de prévoir que, en cas d'adoption internationale, l'indemnité d'adoption peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines. Cette mesure permettra ainsi aux parents adoptants de pouvoir s'absenter pour aller chercher l'enfant sans pour autant perdre de rémunération. Une limite de quatre semaines est toutefois fixée pour s'assurer que l'enfant puisse créer des liens avec ses parents dès son accueil effectif en Belgique.

Catherine FONCK (cdH)

Artikel 3 heeft dezelfde strekking als artikel 2, maar is van toepassing op de werknemers bedoeld in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Art. 4

Zoals voor de werknemers strekt deze bepaling ertoe dat in geval van interlandelijke adoptie de adoptie-uitkering de periode kan bestrijken die voorafgaat aan de effectieve opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt. Deze maatregel biedt de adoptieouders aldus de mogelijkheid afwezig te zijn om het kind op te halen, zonder daarom loonverlies te lijden. Er wordt evenwel een limiet van vier weken vastgesteld om zich ervan te vergewissen dat het kind zich aan zijn ouders kan gaan hechten vanaf zijn daadwerkelijke opvang in België.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 30^{ter}, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004, est remplacé par les dispositions suivantes:

“§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur d'âge dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum quinze semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

La période de quinze semaines est allongée de deux semaines lorsque l'adoption est le fait de deux travailleurs. Dans ce cas, la période de dix-sept semaines est répartie entre les deux parents adoptifs. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période.

La durée du congé pourra être allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines en cas d'adoptions de plusieurs enfants.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Dans le cadre d'une adoption internationale, l'indemnité visée à l'article 223^{ter} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 30^{ter}, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004, wordt vervangen als volgt:

“§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin opvangt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum vijftien weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De periode van vijftien weken wordt verlengd met twee weken wanneer de adoptie uitgaat van twee werknemers. In dat geval wordt de periode van zeventien weken verdeeld over beide adoptieouders. De werknemers bepalen zelf de verdeling van de termijn.

Het verlof kan bijkomend worden verlengd met twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223^{ter} van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de periode

Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.

Art. 3

L'article 25sexies, § 1^{er}, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 9 juillet 2004, est remplacé par les dispositions suivantes:

“§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur d'âge dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum quinze semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

La période de quinze semaines est allongée de deux semaines lorsque l'adoption est le fait de deux travailleurs. Dans ce cas, la période de dix-sept semaines est répartie entre les deux parents adoptifs. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période.

La durée du congé pourra être allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines en cas d'adoptions de plusieurs enfants.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze wordt besteed aan de daadwerkelijke opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.

Art. 3

Artikel 25sexies, § 1, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004, wordt vervangen als volgt:

“§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin opvangt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum vijftien weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De periode van vijftien weken wordt verlengd met twee weken wanneer de adoptie uitgaat van twee werknemers. In dat geval wordt de periode van zeventien weken verdeeld over beide adoptieouders. De werknemers bepalen zelf de verdeling van de termijn.

Het verlof kan bijkomend worden verlengd met twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Dans le cadre d'une adoption internationale, l'indemnité visée à l'article 223^{ter} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit effectivement consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.

Art. 4

L'article 3, alinéa 3, de l'arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants est remplacé par la disposition suivante:

“Cette période prend cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption. Dans le cadre d'une adoption internationale, l'allocation visée à l'article 2 peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit effectivement consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.

20 juillet 2010

Catherine FONCK (cdH)

In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223^{ter} van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.

Art. 4

Artikel 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen wordt vervangen als volgt:

“Deze periode vangt aan binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie. In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 2 de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.

20 juli 2010

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30^{ter}

§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30^{ter}

§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur d'âge dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum quinze semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

La période de quinze semaines est allongée de deux semaines lorsque l'adoption est le fait de deux travailleurs. Dans ce cas, la période de dix-sept semaines est répartie entre les deux parents adoptifs. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période.

La durée du congé pourra être allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines en cas d'adoptions de plusieurs enfants.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Dans le cadre d'une adoption internationale, l'indemnité visée à l'article 223^{ter} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce

BASISTEKST

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomstenArt. 30^{ter}

§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomstenArt. 30^{ter}

§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin opvangt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum vijftien weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De periode van vijftien weken wordt verlengd met twee weken wanneer de adoptie uitgaat van twee werknemers. In dat geval wordt de periode van zeventien weken verdeeld over beide adoptieouders. De werknemers bepalen zelf de verdeling van de termijn.

Het verlof kan bijkomend worden verlengd met twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223^{ter} van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze wordt besteed

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof 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.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

aan de daadwerkelijke opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof 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.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25sexies

§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25sexies

§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur d'âge dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum quinze semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

La période de quinze semaines est allongée de deux semaines lorsque l'adoption est le fait de deux travailleurs. Dans ce cas, la période de dix-sept semaines est répartie entre les deux parents adoptifs. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période.

La durée du congé pourra être allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines en cas d'adoptions de plusieurs enfants.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Dans le cadre d'une adoption internationale, l'indemnité visée à l'article 223ter de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités peut couvrir la période qui

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Wet van 1 April 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25sexies

§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Wet van 1 April 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25sexies

§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin opvangt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum vijftien weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De periode van vijftien weken wordt verlengd met twee weken wanneer de adoptie uitgaat van twee werknemers. In dat geval wordt de periode van zeventien weken verdeeld over beide adoptieouders. De werknemers bepalen zelf de verdeling van de termijn.

Het verlof kan bijkomend worden verlengd met twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223ter van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également décider que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit effectivement consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également décider que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof 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.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

op 14 juli 1994, de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof 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.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec les autres indemnités qui sont prévues en cas d'une procédure spécifique contre le licenciement.

Arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants

Art. 3

Le montant de l'allocation d'adoption est établi en fonction d'une période de maximum six semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début de celle-ci, et de maximum 4 semaines lorsque l'enfant est âgé de 3 ans à 8 ans. Pendant cette période, le travailleur indépendant ne peut exercer, à titre personnel, aucune activité professionnelle. Dans le cas où le travailleur indépendant choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre de cette période, celle-ci doit être au moins d'une semaine ou un multiple d'une semaine.

La durée maximale de cette période est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Cette période prend cours à la date choisie par le travailleur indépendant mais au plus tôt le jour de l'inscription de l'enfant à la résidence principale de l'adoptant et au plus tard deux mois après cette inscription. Cette période prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec les autres indemnités qui sont prévues en cas d'une procédure spécifique contre le licenciement.

Arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants

Art. 3

Le montant de l'allocation d'adoption est établi en fonction d'une période de maximum six semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début de celle-ci, et de maximum 4 semaines lorsque l'enfant est âgé de 3 ans à 8 ans. Pendant cette période, le travailleur indépendant ne peut exercer, à titre personnel, aucune activité professionnelle. Dans le cas où le travailleur indépendant choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre de cette période, celle-ci doit être au moins d'une semaine ou un multiple d'une semaine.

La durée maximale de cette période est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Cette période prend cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption. Dans le cadre d'une adoption internationale, l'allocation visée à l'article 2 peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit effectivement consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Koninklijk besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen

Art. 3

Het bedrag van de adoptie-uitkering wordt vastgesteld in functie van een periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van deze de leeftijd van 3 jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken als het kind zich bevindt tussen de leeftijd van 3 tot 8 jaar. Tijdens deze periode mag de zelfstandige, ten persoonlijke titel, geen enkele beroepsactiviteit uitoefenen. Indien de zelfstandige ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken van deze periode op te nemen, dient deze ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De maximumduur van deze periode wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of door een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Deze periode vangt aan op de dag die door de zelfstandige wordt gekozen maar ten vroegste de dag van de inschrijving van het kind in de hoofdverblijfplaats van de adoptant en ten laatste twee maanden na deze inschrijving. Deze periode neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Koninklijk besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen

Art. 3

Het bedrag van de adoptie-uitkering wordt vastgesteld in functie van een periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van deze de leeftijd van 3 jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken als het kind zich bevindt tussen de leeftijd van 3 tot 8 jaar. Tijdens deze periode mag de zelfstandige, ten persoonlijke titel, geen enkele beroepsactiviteit uitoefenen. Indien de zelfstandige ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken van deze periode op te nemen, dient deze ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De maximumduur van deze periode wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of door een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Deze periode vangt aan binnen twee maanden volgend op de daad werkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie. In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 2 de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.