

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

10 février 2021

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi de redressement
du 22 janvier 1985 contenant
des dispositions sociales en ce qui concerne
le droit au congé parental**

(déposée par Mme Nahima Lanjri)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

10 februari 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de herstellwet
houdende sociale bepalingen
van 22 januari 1985, wat
het recht op ouderschapsverlof betreft**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à allonger le congé parental et à en accroître la flexibilité afin de permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille, et d'améliorer le taux d'emploi des femmes. Elle prévoit également des garanties supplémentaires pour les travailleurs qui exercent leur droit au congé parental.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het ouderschapsverlof te verlengen en te flexibiliseren om zo de combinatie tussen werk en gezin te verbeteren en de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren. Ook worden bijkomende waarborgen ingevoerd voor werknemers die hun recht op ouderschapsverlof uitoefenen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
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 (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition de loi DOC 54 0310/001.

La modification du congé parental procède d'abord de la volonté de permettre au travailleur de mieux concilier travail et vie de famille. L'exercice d'une activité rémunérée est un point positif dès lors qu'il favorise l'inclusion sociale, qu'il améliore la participation à la vie sociale, qu'il peut procurer une grande satisfaction personnelle et qu'il améliore, en outre, la position financière des individus et de la société. Toutefois, la vie ne se résume pas au travail. Le souci d'autrui, le sens de la collectivité, l'éducation et la solidarité sont des valeurs sociales importantes et la famille est le lieu par excellence où elles peuvent s'épanouir. Il y a d'autres activités de la vie quotidienne que le travail, qu'il s'agisse de prendre soin de personnes âgées et de personnes malades au sein de la famille ou du cercle d'amis, d'effectuer un travail bénévole, de parfaire son éducation et sa formation, de s'occuper de l'éducation des enfants, sans oublier une activité importante: le repos.

La participation accrue des femmes à la vie active constitue une deuxième raison majeure de modifier le congé parental. Dans la toute grande majorité des ménages, les deux partenaires optent pour un travail rémunéré. Cette évolution s'explique surtout par une participation accrue des femmes au monde du travail. Les chiffres d'Eurostat et de Statbel montrent que le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté en Belgique depuis le début des années 1990 (de 44,3 % en 1993 à 66,5 % en 2019). En 2019, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 1 % en Belgique par rapport à 2018, ce qui réduit à nouveau un peu l'écart par rapport au taux d'emploi des hommes. Dans la tranche d'âges des 20-64 ans, 74,5 % des hommes et 66,5 % des femmes ont actuellement un emploi.¹ Les femmes travaillent par ailleurs plus souvent à temps partiel que les hommes: en 2018, 40,5 % des femmes salariées de 20 à 64 ans travaillaient à temps partiel contre 9,4 % des hommes.

Dans les pays scandinaves, le taux d'emploi global, en particulier celui des femmes, est encore bien plus élevé qu'en Belgique: en Suède, par exemple, le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans s'élève à 79,7 %.² Il est donc utile d'analyser les facteurs permettant aux pays scandinaves d'afficher d'aussi bons chiffres (par

¹ Chiffres de l'Enquête sur les forces de travail 2019, Statbel, publiée le 25 mars 2020.

² Chiffres d'Eurostat, octobre 2020.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met enkele aanpassingen, de tekst over van wetsvoorstel DOC 54 0310/001.

Een eerste motivatie voor aanpassingen van het ouderschapsverlof is de verbetering van de combinatie van arbeid en gezin. Betaald werken is goed omdat het de sociale inclusie bevordert, de deelname aan de maatschappij verbetert, een hoge mate van persoonlijke voldoening kan teweegbrengen en bovendien de individuele en maatschappelijke financiële positie verbetert. Maar er is meer in het leven dan werken. Zorg voor elkaar, gemeenschapszin, opvoeding en solidariteit zijn waarden die maatschappelijk belangrijk zijn en nergens zoveel aan bod (kunnen) komen als in het gezin. Andere levensstaken dan werken zijn de zorg voor ouderen en zieke familieleden of vrienden, vrijwilligerswerk, opleiding en vorming, de opvoeding van kinderen en niet te vergeten: rust.

Een tweede belangrijke motivatie om het ouderschapsverlof aan te passen, is de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In de overgrote meerderheid van de gezinnen kiezen beide partners voor een betaalde baan. Deze evolutie heeft in eerste instantie te maken met de hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Cijfers van Eurostat en Statbel tonen aan dat de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in België sinds het begin van de jaren 1990 sterk is toegenomen (van 44,3 % in 1993 tot 66,5 % in 2019). In 2019 steeg de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in België met 1 procentpunt in vergelijking met 2018, waardoor de kloof met die van mannen weer iets kleiner wordt. Bij de groep van de 20-64-jarigen is momenteel 74,5 % van de mannen en 66,5 % van de vrouwen aan het werk.¹ Vrouwen werken overigens vaker deeltijds dan mannen: in 2018 werkte 40,5 % van de vrouwelijke loontrekkenden tussen 20 en 64 jaar deeltijds, tegenover slechts 9,4 % van de mannelijke loontrekkenden.

In de Scandinavische landen ligt de algemene werkzaamheidsgraad, maar in het bijzonder die van vrouwen, nog veel hoger dan in ons land: in Zweden bijvoorbeeld bedraagt de werkzaamheidsgraad van vrouwen tussen 20 en 64 jaar 79,7 %.² Het is zinvol om na te gaan welke factoren maken dat de Scandinavische landen dergelijke

¹ Cijfers Enquête naar de Arbeidskrachten 2019, Statbel, gepubliceerd op 25 maart 2020.

² Cijfers Eurostat oktober 2020.

rapport à ceux de la Belgique). Selon une étude du *Centrum voor Sociaal Beleid*, la politique sociale est surtout importante pour la participation au travail des femmes peu qualifiées. Lorsque ces femmes, qui présentent déjà un faible taux de participation au travail, mettent des enfants au monde, elles participent encore moins au marché du travail. On lit littéralement dans l'étude précitée:

“Une politique axée sur le soutien du travail familial, que ce soit sur la base de services ou sur la base d'un soutien financier par le biais du régime d'interruption de carrière, du congé parental, etc., aboutit à des taux de participation beaucoup plus élevés chez les femmes peu qualifiées avec enfants. En ce qui concerne la situation en Belgique en particulier, nous constatons que le taux de participation des femmes très qualifiées est élevé alors que celui des femmes peu qualifiées est très faible. L'étude comparative menée au niveau international montre qu'une politique axée sur le soutien du travail familial est susceptible d'améliorer ce taux de participation.”³

L'un des instruments pour y parvenir est le congé parental. En Belgique, en 2019, 22 211 hommes par mois, en moyenne, ont pris un congé parental: 2 509 à temps plein, 1 756 à mi-temps, 17 388 à un cinquième temps et 558 à un dixième temps. En 2020, ce nombre est passé, notamment en raison de l'épidémie de coronavirus, à 30 486 par mois en moyenne, dont 2 247 à temps plein, 3 297 à mi-temps, 21 500 à un cinquième temps et 3 441 à un dixième temps. En ce qui concerne les femmes, les chiffres sont sensiblement plus élevés. En 2019, 46 477 femmes par mois, en moyenne, ont pris un congé parental: 8 671 à temps plein, 8 923 à mi-temps, 28 099 à un cinquième temps et 784 à un dixième temps. Ces chiffres ont aussi considérablement augmenté en 2020, passant à 61 438 par mois en moyenne, dont 8 358 à temps plein, 13 536 à mi-temps, 35 322 à un cinquième temps et 4 222 à un dixième temps.

Il se déduit aussi bien du taux d'emploi que du taux de recours au congé parental qu'en Belgique, les femmes continuent à prendre en charge les soins à la famille plus souvent que les hommes, ce qui a souvent des conséquences négatives pour leurs propres possibilités de carrière et en termes de perte de salaire. La crise du coronavirus a renforcé ce phénomène. Pour encourager les hommes à également prendre un congé parental et répartir les tâches au sein de la famille d'une manière plus équilibrée, nous proposons d'accorder deux semaines supplémentaires de congé parental par parent si les deux parents prennent au moins quatre mois de congé parental par enfant.

³ Cantillon, Ghysels, Thirion, Mussche, Van Dam, 2000. *Emancipatie in twee snelheden: over hoog- en laaggeschoolde vrouwen in 13 OESO-landen*.

goede cijfers kunnen voorleggen (in vergelijking met België). Volgens een studie van het Centrum voor Sociaal Beleid is het sociaal beleid vooral van belang voor de arbeidsparticipatie van laaggeschoolde vrouwen. Wanneer deze vrouwen, die al een lage arbeidsparticipatie laten noteren, kinderen krijgen, nemen ze nog minder deel aan de arbeidsmarkt. We citeren letterlijk uit deze studie:

“Een beleid gericht op ondersteuning van zorgarbeid, hetzij op basis van diensten, hetzij op basis van financiële ondersteuning door regeling van loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, ..., levert veel hogere participatiegraden op bij laaggeschoolde vrouwen met kinderen. Voor de Belgische situatie in het bijzonder stellen we vast dat de participatiegraad van hooggeschoolde vrouwen hoog is, maar dat deze van laaggeschoolde vrouwen zeer laag is. Het internationaal vergelijkend onderzoek toont aan dat een beleid gericht op de ondersteuning van zorgarbeid deze participatiegraad kan verbeteren.”³

Eén van de instrumenten daartoe is het ouderschapsverlof. In België namen in 2019 gemiddeld per maand 22 211 mannen ouderschapsverlof op. 2 509 deden dat voltijds, 1 756 halftijds, 17 388 aan 1/5^e en 558 aan 1/10^e. In 2020 steeg dat aantal, onder meer door corona, naar gemiddeld 30 486 per maand, waarvan 2 247 voltijds, 3 297 halftijds, 21 500 aan 1/5^e en 3 441 aan 1/10^e. Bij vrouwen liggen de cijfers aanzienlijk hoger. In 2019 namen gemiddeld per maand 46 477 vrouwen ouderschapsverlof op. 8 671 deden dat voltijds, 8 923 halftijds, 28 099 aan 1/5^e en 784 aan 1/10^e. In 2020 stegen ook hier de cijfers aanzienlijk naar 61 438 gemiddeld per maand, waarvan 8 358 voltijds, 13 536 halftijds, 35 322 aan 1/5^e en 4 222 aan 1/10^e.

Zowel uit de werkgelegenheidsgraad als uit de opnamecijfers van ouderschapsverlof, blijkt dat in België vrouwen nog steeds meer instaan voor de zorg voor het gezin dan mannen, dit vaak met negatieve gevolgen voor de eigen carrièremogelijkheden en verlies aan loon. De coronacrisis versterkte dit fenomeen. Om mannen ook te stimuleren om ouderschapsverlof op te nemen en de taken binnen het gezin evenwichtiger te verdelen, stellen wij voor om in twee weken extra ouderschapsverlof per ouder te voorzien indien beide ouders minimum vier maanden ouderschapsverlof per kind opnemen.

³ Cantillon, Ghysels, Thirion, Mussche, Van Dam, 2000. *Emancipatie in twee snelheden: over hoog- en laaggeschoolde vrouwen in 13 OESO-landen*.

Le congé parental de quatre mois est trop court pour les parents qui sont contraints d'élever seuls leurs enfants et qui n'ont pas de partenaire pour les aider à s'en occuper, dans le cadre d'un congé parental ou non. Nous prévoyons donc d'accorder un mois supplémentaire de congé parental:

- au parent dont le partenaire est décédé;
- au parent qui est la seule personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;
- au parent à qui revient l'autorité parentale à la suite de la déchéance de l'autorité parentale prononcée à l'encontre de l'autre parent ou de la décision judiciaire lui confiant l'exercice exclusif de l'autorité parentale.

Les parents savent mieux que quiconque à quel moment ils doivent se libérer pour élever et assister leurs enfants. Aussi, la présente proposition de loi prévoit-elle la possibilité de prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans. Si la limite d'âge est portée de 12 à 18 ans, c'est parce que l'on reconnaît que la présence des parents est importante tout au long de la jeunesse, et pas seulement au cours des premières années de la vie. À un âge plus avancé, les jeunes peuvent, par exemple, rencontrer des problèmes que la présence prolongée des parents peut contribuer à résoudre ou pour lesquels cette présence permet de libérer le temps nécessaire à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution.

Afin d'accorder encore plus de flexibilité aux parents à l'égard de la prise de leur congé parental, la loi du 2 septembre 2018 modifiant la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales en ce qui concerne le congé parental permet de prendre un congé parental à 1/10^e temps, moyennant l'accord de l'employeur. En outre, la loi du 2 septembre 2018 modifiant la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne la flexibilisation de la prise des congés thématiques permet de prendre le congé parental par semaine, sous la forme d'une suspension complète des prestations de travail, et par mois, sous la forme d'une suspension partielle des prestations de travail. La loi permet en outre au travailleur d'étaler la réduction du temps de travail sur la période convenue, par exemple en cas de coparentalité, uniquement durant les semaines où l'enfant réside chez le travailleur. À l'heure actuelle, la prise du congé parental à 1/10^e temps et la ventilation plus flexible de ce congé par semaine et par mois ne sont possibles qu'avec l'accord de l'employeur. La présente proposition vise à ériger cette flexibilisation au rang de droit.

Voor ouders die er ongewild alleen voor staan in de opvoeding van hun kinderen en geen partner hebben die hen kan bijstaan in de zorg voor hun kinderen, al dan niet via de opname van ouderschapsverlof, is vier maanden ouderschapsverlof beperkt. Daarom voorzien wij in de volgende gevallen in een extra maand ouderschapsverlof:

- aan de ouder van wie de partner overleden is;
- aan de ouder indien deze de enige is van wie de afstemming vaststaat;
- aan de overblijvende ouder aan wie het ouderlijk gezag toekomt als gevolg van de ontzetting van de andere ouder uit het ouderlijk gezag of de rechterlijke beslissing tot uitsluitende uitoefening van het ouderlijk gezag.

Ouders weten zelf best wanneer ze tijd moeten vrijmaken voor de opvoeding of ondersteuning van hun kinderen. Daarom biedt dit voorstel de mogelijkheid om het ouderschapsverlof op te nemen tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt. De optrekking van de leeftijd van het kind van 12 naar 18 jaar geeft blijk van de erkenning dat de aanwezigheid van de ouders gedurende de hele jeugd belangrijk is, niet enkel tijdens de eerste levensjaren. Op latere leeftijd kunnen jongeren bijvoorbeeld met problemen worden geconfronteerd, waarvoor de langdurige aanwezigheid van de ouders een deel van de oplossing kan betekenen of dat de tijd geeft om naar een oplossing van het probleem te zoeken en zo te blijven werken.

Om ouders nog meer flexibiliteit te geven bij het opnemen van ouderschapsverlof, werd het door de wet van 2 september 2018 tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft mogelijk om ouderschapsverlof op te nemen aan 1/10^e met het akkoord van de werkgever. Daarnaast werd het door de wet van 19 juli 2018 tot wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat betreft de flexibilisering van de opname van thematische verloven mogelijk gemaakt om het ouderschapsverlof bij een voltijdse schorsing van de arbeidsprestaties per week en bij een deeltijdse schorsing van de arbeidsprestaties per maand op te nemen. Bovendien werd aan de werknemer de vrijheid gegeven om de vermindering van zijn arbeidsprestaties te spreiden over de overeengekomen periode, bijvoorbeeld in het geval van co-ouderschap enkel in die weken waarin het kind bij de werkgever verblijft. De opname aan 1/10^e en de meer flexibele opname per week en per maand zijn op dit moment echter enkel mogelijk na het akkoord van de werkgever. Met dit voorstel willen wij van een dergelijke flexibilisering een recht maken.

Afin que le congé parental soit accessible à tous, il s'indique en outre d'augmenter substantiellement l'allocation existante. Le travailleur occupé à temps plein qui optera pour une suspension complète recevra une allocation égale au salaire minimum garanti. Le travailleur occupé à mi-temps qui suspendra complètement l'exécution de son contrat de travail ou le travailleur occupé à temps plein qui suspendra l'exécution de son contrat à mi-temps recevra la moitié de ce montant. Celui qui réduira ses prestations d'un cinquième recevra un cinquième de ce montant, et celui qui les réduira d'un dixième recevra un dixième de ce montant.

Des droits identiques doivent être introduits pour les fonctionnaires ou les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application du régime existant mais bénéficient actuellement de régimes qui leur sont propres. La mise en œuvre de ces droits, y compris leurs modalités, se déroulera en concertation avec les partenaires sociaux.

DISCUSSION DES ARTICLES

Art. 2

Cet article apporte des modifications à l'article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales afin de mettre cet article en concordance avec les nouveaux articles 107ter à 107octies, insérés à l'article 3.

Art. 3

Cet article insère un droit au congé parental dans le chapitre IV, section V, de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Il confère ainsi une base légale au congé parental alors que, jusqu'à présent, ce congé était fondé sur un arrêté royal.

Art. 4

L'article 107ter définit le principe et les modalités de ce droit.

Aux termes du § 1^{er}, le droit au congé parental est ouvert aux travailleurs à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou si le travailleur a été désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la Communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse pour prendre soin d'un enfant dans le cadre d'un placement de longue

Om het ouderschapsverlof voor iedereen toegankelijk te maken, is het daarnaast noodzakelijk dat de bestaande uitkering substantieel wordt verhoogd. Wie voltijds werkt en voor een volledige onderbreking opteert, zal een uitkering ontvangen die gelijk is aan het gewaarborgd minimumloon. Wie halftijds werkt en volledig onderbreekt of voltijds werkt en halftijds onderbreekt, krijgt de helft van dit bedrag. Wie vermindert met 1/5^e, zal 1/5^e van dat bedrag ontvangen; wie vermindert met 1/10^e, zal 1/10^e ontvangen.

Dezelfde rechten moeten worden ingevoerd voor ambtenaren en werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de bestaande regeling vallen, maar vandaag eigen regelingen kennen. De uitvoering, met inbegrip van de modaliteiten ervan, gebeuren in overleg met de sociale partners.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Dit artikel formuleert wijzigingen in artikel 105 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 om dit artikel in overeenstemming te brengen met de nieuwe artikelen 107ter tot en met 107octies, die bij artikel 3 worden ingevoegd.

Art. 3

Dit artikel beoogt een recht op ouderschapsverlof in te voegen in hoofdstuk IV, afdeling V, van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985. Daardoor krijgt het ouderschapsverlof een wettelijke basis, terwijl het voorheen een koninklijk besluit als grondslag had.

Art. 4

Artikel 107ter omschrijft het principe en de nadere regels van dit recht.

Overeenkomstig paragraaf 1 komt het recht op ouderschapsverlof in hoofde van de werknemer tot stand naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van hun kind of als de werknemer als pleegouder in het kader van een langdurige pleegzorg met het oog op de zorg voor dit kind zoals omschreven in artikel 30sexies, § 6, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is aangesteld door de rechtbank, door een

durée, conformément à l'article 30sexies, § 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Son champ d'application est identique à celui de l'article 99 de la loi de redressement précitée et se limite donc aux travailleurs qui, en vertu d'un contrat de travail, fournissent un travail contre rémunération. Le Roi pourra toutefois étendre cette disposition à d'autres catégories de travailleurs, notamment au personnel des services publics. Les auteurs insistent pour que le Roi use très rapidement de cette compétence en ce qui concerne le congé parental.

Le § 2 définit la condition de carrière que le travailleur doit remplir. À cet égard, il importe de souligner que le travailleur aura droit à un congé parental si, au cours de sa carrière, il a déjà travaillé douze mois en tant que travailleur sous contrat de travail, que ce soit pour son employeur actuel ou pour un employeur précédent.

Le § 3 définit les conditions d'âge auxquelles doit satisfaire l'enfant. Le congé parental pourra être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de dix-huit ans ou jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de vingt-et-un ans si l'enfant est handicapé.

Art. 5

L'article 107quater, §§ 1^{er} à 5, définit la durée du droit au congé parental et les modalités de prise du congé. Le § 6 prévoit l'octroi d'un mois de congé parental additionnel lorsque les deux parents prennent, au minimum, quatre mois de congé parental par enfant. Ce mois additionnel pourra être pris par le père ou la mère selon les mêmes modalités. Les parents dont le partenaire est décédé, le parent qui est la seule personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et le parent à qui revient l'autorité parentale à la suite de la déchéance complète de l'autorité parentale prononcée à l'encontre de l'autre parent ou de la décision judiciaire lui confiant l'exercice exclusif de l'autorité parentale auront droit, eux aussi, à un mois de congé parental additionnel.

Art. 6

L'article 107quinquies fixe le montant de l'allocation du congé parental: il s'agit, pour le travailleur qui interrompt complètement son travail, du revenu minimum moyen garanti d'un travailleur âgé d'au moins vingt-et-un ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein, de la moitié de ce montant pour le travailleur qui poursuit son travail à mi-temps, d'un cinquième de ce

door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand. Het toepassingsgebied is hetzelfde als dat van artikel 99 van de voornoemde herstellwet en is dus beperkt tot werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten. De Koning krijgt echter wel de bevoegdheid om deze regeling uit te breiden tot andere categorieën, waaronder overheidspersoneel. Wij dringen erop aan dat de Koning snel gebruik maakt van deze bevoegdheid wat het ouderschapsverlof betreft.

Paragraaf 2 geeft de loopbaanvoorwaarde aan waaraan de werknemer moet voldoen. Hierbij is het van belang op te merken dat de werknemer een recht op ouderschapsverlof heeft als hij in zijn hele loopbaan al twaalf maanden als werknemer met een arbeidsovereenkomst heeft gewerkt. Of dit voor zijn huidige of een vorige werkgever is, speelt hierbij geen rol.

Paragraaf 3 omschrijft de leeftijdsvoorwaarden met betrekking tot het kind. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt of bij een kind met een handicap tot het kind de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt.

Art. 5

In artikel 107quater, §§ 1 tot 5, wordt de duur van het recht op ouderschapsverlof en de opnamemodaliteiten omschreven. Paragraaf zes kent een extra maand ouderschapsverlof toe indien beide ouders minimum vier maanden ouderschapsverlof per kind opnemen. Deze maand kan worden opgenomen door vader of moeder volgens dezelfde modaliteiten. Ook ouders van wie hun partner overleden is, de ouder indien deze de enige is van wie de afstamming vaststaat en de overblijvende ouder aan wie het ouderlijk gezag toekomt ten gevolge van de volledige ontzetting van de andere ouder uit het ouderlijk gezag of de rechterlijke beslissing tot uitsluitende uitoefening van het ouderlijk gezag, hebben recht op een extra maand ouderschapsverlof.

Art. 6

Artikel 107quinquies regelt de vergoeding voor het ouderschapsverlof: dit is het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen van een werknemer van ten minste 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert voor wie zijn arbeidsprestaties volledig opschort, de helft van dit bedrag voor wie zijn arbeidsprestaties halveert, een vijfde van hetzelfde bedrag voor de werknemer die 4/5^e

même montant pour le travailleur qui poursuit ses prestations à quatre-cinquièmes et d'un dixième de ce même montant pour le travailleur qui réduit ses prestations de travail d'un dixième.

Art. 7

L'article 107*sexies* règle la procédure de demande et prévoit que l'employeur pourra reporter le congé parental, s'il invoque des motifs préalablement déterminés après un avis unanime du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Art. 8

L'article 107*septies* prévoit les garanties liées à l'exercice du droit au congé parental, par exemple le droit du travailleur de réintégrer son ancienne fonction ou de retrouver une fonction similaire ainsi que la protection contre le licenciement.

Art. 9

L'article 107*octies* confère au Roi la possibilité de définir les modalités concernant l'exercice du droit au congé parental.

Art. 10

Cet article fixe l'entrée en vigueur.

werkt en 1/10^e van hetzelfde bedrag voor de werknemer die zijn arbeidsprestaties met een tiende vermindert.

Art. 7

Artikel 107*sexies* regelt de aanvraagprocedure en bepaalt dat de werkgever het ouderschapsverlof kan uitstellen indien hij het motiveert met redenen die vooraf werden vastgesteld na unaniem advies van de ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 8

Artikel 107*septies* bepaalt de waarborgen voor de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, zoals het recht om terug te keren in de oude of een gelijkwaardige functie en de ontslagbescherming.

Art. 9

Artikel 107*octies* biedt de Koning de mogelijkheid om nadere regels te bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Art. 10

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding.

Nahima LANJRI (CD&V)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 105 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots "Dans le cadre du congé parental ce droit peut également être exercé à concurrence d'1/10 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein" sont supprimés;

2° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 3 est abrogé;

3° au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 1° est supprimé;

b) dans le 2°, les mots "dans le cadre du congé parental ou" sont supprimés;

4° au paragraphe 1/1, les mots "ou d'un congé parental" sont supprimés;

5° le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 3

Dans le chapitre IV, section 5, de la même loi, il est inséré une sous-section 6, intitulée:

"Sous-section 6. Droit au congé parental"

Art. 4

Dans la sous-section 6, insérée par l'article 3, il est inséré un article 107^{ter}, rédigé comme suit:

Art. 107^{ter}. § 1^{er}. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou en tant que parent d'accueil pour prendre soin d'un enfant dans le cadre d'un placement familial de longue durée, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire, ont droit à un congé parental dont la durée, par enfant, est fixée à l'article 107^{quater}.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 105 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1, tweede lid, worden de woorden "In het kader van ouderschapsverlof kan dit recht eveneens ten belope van 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking worden uitgeoefend." opgeheven;

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid opgeheven;

3° in paragraaf 1, vierde lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 1° wordt opgeheven;

b) in de bepaling onder 2° worden de woorden "ouderschapsverlof of voor" opgeheven;

4° in paragraaf 1/1 worden de woorden "of ouderschapsverlof" opgeheven;

5° paragraaf 3 wordt opgeheven.

Art. 3

In hoofdstuk IV, afdeling 5, van dezelfde wet wordt een onderafdeling 6 ingevoegd, luidende:

"Onderafdeling 6. Recht op ouderschapsverlof"

Art. 4

In onderafdeling 6, ingevoegd bij artikel 3, wordt een artikel 107^{ter} ingevoegd, luidende:

"Art. 107^{ter}. § 1. Naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind of als pleegouder van een kind in het kader van een langdurige pleegzorg hebben de werknemers bedoeld in artikel 99 die ouder zijn van een rechtgevend kind, recht op een ouderschapsverlof waarvan de duur per kind wordt bepaald in artikel 107^{quater}.

§ 2. Pour avoir droit au congé parental, le travailleur doit avoir été lié, en tant que travailleur salarié à un employeur par un contrat de travail pendant au moins douze mois au cours de sa carrière.

§ 3. Le droit prévu au § 1^{er} est reconnu:

1° en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire;

2° en raison de l'adoption d'un enfant pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son dix-huitième anniversaire;

3° pour prendre soin d'un enfant en tant que parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée tel que défini à l'article 30sexies, § 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, étant entendu que l'on est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse et à condition que l'enfant soit inscrit comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son dix-huitième anniversaire.

La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition du dix-huitième ou du vingt-et-unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. Le dix-huitième ou le vingt-et-unième anniversaire peuvent en outre être dépassés en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 107sexies.

§ 2. Om recht te hebben op het ouderschapsverlof, moet de werknemer in zijn loopbaan minstens twaalf maanden als werknemer door een arbeidsovereenkomst met een werkgever verbonden zijn geweest.

§ 3. Het recht bedoeld in paragraaf 1 wordt toegekend:

1° naar aanleiding van de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt;

2° naar aanleiding van de adoptie van een kind gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt;

3° naar aanleiding van het opvangen van een kind als pleegouder in het kader van een langdurige pleegzorg met het oog op de zorg voor dit kind zoals omschreven in artikel 30sexies, § 6, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarbij men is aangesteld door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van "Administration générale de l'Aide à la Jeunesse" of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand en op voorwaarde dat het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft, is ingeschreven, tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

Deze leeftijdsgrenzen worden vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid, een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of wanneer aan het kind ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de achttiende of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof. De achttiende of eenentwintigste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig het bepaalde in artikel 107sexies.

Art. 5

Dans la même sous-section 6, il est inséré un article 107^{quater} rédigé comme suit:

Art. 107^{quater}. Afin de prendre soin d'un enfant, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire, ont le droit:

1° soit de suspendre l'exécution de leur contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la présente loi; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois;

2° soit de poursuivre leurs prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la présente loi, lorsqu'ils sont occupés à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre:

3° soit de poursuivre leurs prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la présente loi, lorsqu'ils sont occupés à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre;

4° soit de poursuivre leurs prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un dixième durant une période de quarante mois comme prévu à l'article 102 de la présente loi, lorsqu'ils sont occupés à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de dix mois ou un multiple de ce chiffre.

Durant l'exercice de ce droit à la réduction des prestations de travail, visé aux 2° à 4°, le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel constaté conformément aux dispositions de l'article 11^{bis} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 2. Le travailleur a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au § 1^{er}. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail est équivalent à deux mois de réduction des prestations à mi-temps, à cinq mois de réduction des prestations de travail d'un cinquième et à dix mois de réduction des prestations de travail d'un dixième.

Art. 5

In dezelfde onderafdeling 6 wordt een artikel 107^{quater} ingevoegd, luidende:

Art. 107^{quater}. § 1. Om voor een kind te zorgen, hebben de werknemers bedoeld in artikel 99 die ouder zijn van een rechtgevend kind het recht om:

1° hetzij gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in maanden;

2° hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

3° hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan;

4° hetzij gedurende een periode van veertig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één tiende zoals bedoeld in artikel 102 wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan worden opgesplitst in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

Tijdens de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties bedoeld in bepalingen onder 2° tot 4°, wordt de werknemer tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling, vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11^{bis} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 2. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse voortzetting van de arbeidsprestaties, aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde en aan tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende.

§ 3. Par dérogation au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, la période de quatre mois peut être fractionnée entièrement ou partiellement en périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre. En cas de fractionnement en semaines, il convient de tenir compte du principe selon lequel quatre mois de suspension de l'exécution du contrat de travail sont équivalents à seize semaines de suspension de l'exécution du contrat de travail. Sans préjudice du § 2, lors d'un changement de forme après un fractionnement partiel en semaines, il convient de tenir compte du principe que quatre semaines de suspension de l'exécution du contrat de travail sont équivalents à un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail. Lorsqu'à la suite d'un fractionnement partiel en semaines, la partie restante est inférieure à quatre semaines, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.

§ 4. Par dérogation au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, la période de huit mois peut être fractionnée en périodes d'un mois ou d'un multiple de ce chiffre. Lorsqu'à la suite d'un fractionnement partiel en mois, la partie restante est inférieure à un mois, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.

§ 5. Sans préjudice de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans l^e cadre d'une réduction des prestations de travail en raison d'un congé parental, l^e travailleur peut choisir de répartir, en accord avec son employeur, la réduction de ses prestations de travail au cours de la période convenue. Cette répartition est possible dans la mesure où la moyenne de la réduction des prestations de travail correspond à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein autorisée par la législation et les arrêtés d'exécution et dans la mesure où la période convenue compte au moins un mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 6. Un mois supplémentaire de congé parental est accordé dans les cas suivants:

— si les deux parents ont pris quatre mois de congé parental par enfant. Les deux parents peuvent, au choix, se répartir ce mois;

— au parent survivant si l'un des parents est décédé et qu'au moment du décès, les parents étaient mariés ou cohabitants légaux ou vivaient ensemble de façon permanente et affective depuis au moins trois ans, comme visé à l'article 343 du Code civil;

§ 3. In afwijking van § 1, eerste lid, 1^o, kan de periode van vier maanden geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud hiervan. Bij een opsplitsing in weken moet rekening worden gehouden met het principe dat vier maanden schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan zestien weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Onverminderd paragraaf 2 moet bij een wijziging van opnamevorm na een gedeeltelijke opsplitsing in weken, rekening worden gehouden met het principe dat vier weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterend gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

§ 4. In afwijking van artikel § 1, eerste lid, 2^o, kan de periode van acht maanden worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan. Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in maanden het resterend gedeelte een maand bedraagt, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

§ 5. Onverminderd artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan de werknemer, in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties wegens ouderschapsverlof, in overeenstemming met zijn werkgever, ervoor kiezen om de vermindering van zijn arbeidsprestaties te spreiden over de overeengekomen periode. Deze spreiding is mogelijk voor zover het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de door de wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking en voor zover de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt.

§ 6. In onderstaande gevallen wordt een extra maand ouderschapsverlof toegekend:

— indien beide ouders vier maanden ouderschapsverlof per kind hebben opgenomen. Deze maand kan naar eigen keuze onder de beide ouders verdeeld worden;

— aan de nog overlevende ouder indien een van de ouders overleden is en de ouders op het moment van overlijden gehuwd of wettelijk samenwonend waren of sedert ten minste drie jaar op een permanente en affectieve wijze samenwoonden zoals bedoeld in artikel 343 van het Burgerlijk Wetboek;

— au parent qui est la seule personne à l'égard de laquelle la filiation est établie conformément au Livre I^{er}, Titre VII, du Code civil;

— au parent à qui revient l'autorité parentale à la suite de la déchéance totale de l'autorité parentale prononcée à l'encontre de l'autre parent conformément aux articles 32 à 35 de la loi relative à la protection de la jeunesse ou de la décision judiciaire lui confiant l'exercice exclusif de l'autorité parentale conformément à l'article 374, §1^{er}, alinéa 2, du Code civil.

Il est possible de prendre le mois visé à l'alinéa 1^{er} à temps plein, de poursuivre pendant deux mois ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction à mi-temps, de poursuivre pendant cinq mois ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième, ou de poursuivre pendant dix mois ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un dixième, conformément aux modalités définies aux § 2 à 5.

Art. 6

Dans la même sous-section 6, il est inséré un article 107quinquies rédigé comme suit:

Art. 107quinquies. Les travailleurs qui font usage du droit visé à l'article 107ter ont droit à une allocation forfaitaire.

Le montant de cette allocation est égal au produit du rapport entre le nombre hebdomadaire d'heures pendant lesquelles le travailleur interrompt ses prestations et le temps de travail moyen hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein, avec le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti fixé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail pour un travailleur âgé d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein.

Art. 7

Dans la même sous-section 6, il est inséré un article 107sexies rédigé comme suit:

Art. 107sexies. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en fait la demande conformément aux dispositions suivantes:

1° le travailleur informe, préalablement et par écrit, son employeur de sa demande. Le délai d'introduction de

— aan de ouder die de enige persoon uitmaakt ten aanzien van wie de afstamming vaststaat conform Boek I, Titel VII, van het Burgerlijk Wetboek;

— aan de overblijvende ouder aan wie het ouderlijk gezag toekomt ten gevolge van de volledige ontzetting van de andere ouder uit het ouderlijk gezag conform de artikelen 32 tot 35 van de Jeugdbeschermingswet of de rechterlijke beslissing tot uitsluitende uitoefening van het ouderlijk gezag overeenkomstig artikel 374, §1, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek.

Men kan de in het eerste lid bedoelde maand voltijds opnemen, of men kan gedurende twee maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voortzetten in de vorm van een halftijdse vermindering, of men kan gedurende vijf maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voortzetten in de vorm van een vermindering met één vijfde, of men kan gedurende een periode van tien maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voortzetten in de vorm van een vermindering met één tiende volgens de modaliteiten bepaald in de paragrafen 2 tot 5.

Art. 6

In dezelfde onderafdeling 6 wordt een artikel 107quinquies ingevoegd, luidende:

Art. 107quinquies. De werknemers die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 107ter hebben recht op een forfaitaire uitkering.

Het bedrag van de uitkering is het product van de verhouding tussen het wekelijks aantal uren waarmee de werknemer zijn arbeidsprestaties onderbreekt en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert.

Art. 7

In dezelfde onderafdeling 6 wordt een artikel 107sexies ingevoegd, luidende:

Art. 107sexies. § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag als volgt:

1° de werknemer brengt zijn werkgever voorafgaandelijk schriftelijk op de hoogte van zijn aanvraag. De termijn

la demande est de deux mois. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1°, dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° mentionne les modalités de l'exercice du droit ainsi que la date de prise de cours et de fin du congé parental si celui-ci est pris en une seule période ininterrompue, ou la date de prise de cours et de fin de chaque période demandée si le congé est pris en périodes non consécutives d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine;

4° si aucune demande de congé parental n'a été introduite précédemment auprès de l'employeur pour l'enfant en question, le travailleur fournit, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le ou les documents attestant de l'événement qui, conformément à l'article 107ter, § 3, ouvre le droit au congé parental.

§ 2. Dans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément au § 1^{er}, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental tel que visé à l'article 107ter, pour des raisons impératives internes ou externes. Ces raisons sont définies pour l'entreprise après avis unanime du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité de prévention et de protection au travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application. L'employeur doit fournir au travailleur une motivation écrite du report.

§ 3. Le droit au congé parental prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Art. 8

Dans la même sous-section 6, il est inséré un article 107septies rédigé comme suit:

Art 107septies. § 1^{er}. À l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent

van aanvraag is twee maanden. Die termijn kan in overleg tussen werkgever en werknemer ingekort worden;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in de bepaling onder 1° bedoelde geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° bedoelde geschrift vermeldt de wijze van uitoefening van het recht, de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof indien het in een aaneengesloten periode wordt opgenomen of de begin- en einddatum van elke aangevraagde periode indien het opgenomen wordt in niet aaneengesloten periodes van een week of een veelvoud van een week;

4° indien geen eerdere aanvraag voor ouderschapsverlof voor het betreffende kind bij de werkgever werd ingediend, verstrekt de werknemer uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die, overeenkomstig het bepaalde in artikel 107ter, § 3, het recht op ouderschapsverlof doet ontstaan.

§ 2. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig paragraaf 1, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 107ter uitstellen om ernstige interne of externe redenen. Deze redenen worden voor de onderneming vastgesteld na unaniem advies van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten. De werkgever moet een schriftelijke motivatie voor het uitstel aan de werknemer bezorgen.

§ 3. Het recht op ouderschapsverlof gaat in uiterlijk zes maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Art. 8

In dezelfde onderafdeling 6 wordt een artikel 107septies ingevoegd, luidende:

Art 107septies. § 1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht om terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een

ou similaire conforme à son contrat de travail et dont la rémunération est équivalente.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit visé à l'article 107sexies et cesse deux mois après la date de fin de la période du congé parental.

§ 4. L'employeur qui résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant au sens visé au § 1^{er} est tenu de payer au travailleur 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.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

§ 5. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un congé parental pris en exécution de la présente sous-section, on entend par 'rémunération en cours' au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.

Art. 9

Dans la même sous-section 6, il est inséré un article 107octies rédigé comme suit:

gelijkwaardige functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor de verloning gelijkwaardig is.

§ 2. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om een dringende reden bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden.

Een voldoende reden is een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 3. Het verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving bedoeld in artikel 107sexies en eindigt twee maanden na de einddatum van de periode van ouderschapsverlof.

§ 4. De werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of voldoende reden bedoeld in § 1, betaalt aan de werknemer een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan zes maanden loon, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bedoeld in artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

§ 5. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een periode van vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof opgenomen met toepassing van deze onderafdeling, wordt onder "lopend loon" in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Art. 9

In dezelfde onderafdeling 6 wordt een artikel 107octies ingevoegd, luidende:

“Art. 107octies. Le Roi peut étendre ce régime à d’autres catégories de travailleurs et fixer des modalités d’exercice du droit au congé parental.”.

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le premier jour de l’année qui suit l’expiration d’un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

18 janvier 2021

“Art. 107octies. De Koning kan deze regeling uitbreiden tot andere categorieën van werknemers en nadere regels bepalen met betrekking tot de uitvoering van het recht op ouderschapsverlof.”.

Art. 10

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van het jaar na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

18 januari 2021

Nahima LANJRI (CD&V)