

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juni 2000

WETSVOORSTEL

**tot instelling van een adoptieverlof
voor werknemers en zelfstandigen**

(ingediend door mevrouw Yolande Avontroodt
en de heer Filip Anthuenis)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juin 2000

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un congé d'adoption
pour les travailleurs salariés
et les travailleurs indépendants**

(déposée par Mme Yolande Avontroodt
et M. Filip Anthuenis)

SAMENVATTING

Werkneemsters mogen vanaf de zevende week voor de vermoedelijke datum van de bevalling afwezig zijn van het werk. Gedurende acht weken na de bevalling mogen zij geen arbeid verrichten. Tijdens deze periode van moederschapsbescherming genieten zij een moederschapsuitkering. Vrouwelijke zelfstandigen van hun kant genieten een moederschapsuitkering voor drie weken zwangerschapsrust na de bevalling. Beide regelingen zijn onder meer ingegeven door de zorg dat moeder en kind zich aan elkaar zouden kunnen hechten. Daarom is er geen objectieve reden om niet in een gelijkaardige regeling voor adoptie-ouders te voorzien, aldus de indieners. Voor het welslagen van een adoptie is het immers belangrijk dat een adoptiekind en zijn nieuwe ouders de kans krijgen zich aan mekaar te hechten. Zij stellen bijgevolg voor dat werknemers recht zouden hebben op vijftien weken adoptieverlof, gedurende welke zij dezelfde rechten en uitkering zouden genieten als ingeval van moederschapsbescherming. Zelfstandige adoptanten zouden een met de moederschapsuitkering verwante uitkering genieten.

RÉSUMÉ

Les travailleuses salariées peuvent s'absenter de leur travail à partir de la septième semaine précédant la date probable de l'accouchement. Elles ne peuvent effectuer aucun travail au cours des huit semaines qui suivent l'accouchement. Tout au long de cette période de protection de la maternité, elles bénéficient d'une allocation de maternité. Quant aux travailleuses indépendantes, elles bénéficient d'une allocation de maternité couvrant trois semaines de repos de maternité postnatal. Ces deux prestations ont notamment pour but de permettre à la mère et à l'enfant de développer entre eux un lien affectif. Les auteurs estiment qu'il n'existe aucune raison objective de ne pas prévoir un régime similaire pour les parents adoptifs. Il importe en effet, pour que l'adoption soit réussie, que l'enfant adopté et ses nouveaux parents aient, eux aussi, l'occasion de développer entre eux une relation affective. Les auteurs proposent donc que les travailleurs aient droit à un congé d'adoption de quinze semaines, pendant lequel ils bénéficieraient des mêmes droits et allocations que ceux accordés dans le cadre de la protection de la maternité. Les parents adoptifs ayant le statut d'indépendant bénéficieraient, quant à eux, d'une allocation similaire à l'allocation de maternité.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 50 0000/000: Parlementair document van de 50e zittingsperiode +
het nummer en het volgnummer

QRVA	:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
HA	:	Handelingen (Integraal Verslag)
BV	:	Beknopt Verslag
PLEN	:	Plenum
COM	:	Commissievergadering

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e
législature, suivi du n° et du n° consécutif

QRVA	:	Questions et Réponses écrites
HA	:	Annales (Compte Rendu Intégral)
CRA	:	Compte Rendu Analytique
PLEN	:	Séance plénière
COM	:	Réunion de commission

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : alg.zaken@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : aff.generales@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Een werkneemster werkzaam in de privé-sector heeft recht op het zogenaamde «moederschapsverlof» waardoor zij een verlof kan opnemen dat 15 weken bedraagt. Deze regeling werd uitgewerkt om enerzijds de aanstaande moeder te beschermen en anderzijds de hechting van het pasgeboren kind met de moeder op een harmonieuze wijze te doen plaatsvinden, in aanwezigheid van deze moeder.

Anders is het gesteld indien een kind door werknemers wordt geadopteerd. In dat geval heeft de werknemer enkel recht op een omstandigheidsverlof van maximaal drie dagen, te nemen binnen de maand die volgt op de inschrijving van het kind in de bevolkingsregisters.

Om het adoptiekind, dat in vele gevallen eveneens een pasgeboren kind is, op te nemen in het gezin zijn de adoptie-ouders derhalve verplicht hun vakantie op te nemen, een aanvraag in te dienen voor het onbetaalde ouderschapsverlof of onbetaald verlof te nemen. In geval van internationale adopties worden de adoptie-ouders daarenboven nog geconfronteerd met de periode die noodzakelijk is om het kind dat zich in het buitenland bevindt te gaan halen en ter plaatse de nodige formaliteiten te verrichten. Daarenboven vereisen vele afstandslanden dat de adoptiemoeder een in lengte variërende tijd die kan oplopen tot zes maanden, ter beschikking is van het kind waardoor zij derhalve geen beroepsarbeid kan verrichten.

Er kan geen objectieve reden worden vastgesteld waarom een adoptiekind zou verschillen van een natuurlijk kind wat betreft de opname in het gezin van de ouders. Indien het gaat om een pasgeboren kind is het duidelijk dat de eerste periode van hechting gelijkaardig is en het adoptiekind hier volledig gelijk kan worden gesteld aan het natuurlijk kind. Indien het gaat om een ouder kind doen zich aanpassingsproblemen voor inzake gewenning en in vele gevallen ook cultuur, taal en gewoonten waardoor de aanwezigheid van de adoptieouders eveneens noodzakelijk is. Het invoeren van een 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.

Adoptiekinderen zijn over het algemeen zeer jong op het moment dat zij in het adoptiegezin worden opgenomen en hebben behoefte aan aandacht voor hun speci-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Une travailleuse salariée du secteur privé a droit à un congé dit « de maternité » qui lui permet d'interrompre son activité professionnelle pendant une période de quinze semaines. Ce régime a été instauré dans le but de protéger la future mère, d'une part, et de permettre le développement harmonieux de liens affectifs entre le nouveau-né et sa mère en présence de celle-ci, d'autre part.

La situation est différente lorsque des travailleurs adoptent un enfant. Dans ce cas, le travailleur a droit à un congé de circonstances de trois jours au maximum, à prendre dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population.

Pour pouvoir accueillir l'enfant adopté, qui sera aussi souvent un nouveau-né, dans leur cellule familiale, les parents adoptifs sont dès lors contraints de prendre les jours nécessaires sur leurs congés annuels, d'introduire une demande de congé parental sans solde ou de prendre un congé sans solde. En cas d'adoption internationale, les parents adoptifs doivent en outre prévoir le temps nécessaire pour aller chercher l'enfant à l'étranger et pour accomplir les formalités requises sur place. Qui plus est, de nombreux pays exigent que la mère adoptive reste à la disposition de l'enfant pendant un certain laps de temps, qui peut atteindre six mois, ce qui l'empêche d'exercer une activité professionnelle.

Aucune raison objective ne saurait 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 adoptif 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. L'instauration d'un 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.

Les enfants adoptifs étant généralement très jeunes lorsqu'ils sont accueillis au sein de la famille adoptive, il faut que l'on soit attentif à leurs besoins spécifiques et

fieke noden met respect voor hun eigen persoonlijkheid. In Vlaanderen werden in 1998 228 kinderen geadopteerd via de erkende adoptieorganisaties. Hiervan waren er 40 afkomstig uit België en 188 uit het buitenland. 63% van deze kinderen was jonger dan 2 jaar. Hierbij moeten dan nog de vrije adopties worden gerekend die minstens even talrijk zijn.

Ook voor de adoptieouders vraagt de adoptie een aanpassing. Daar waar biologische ouders reeds lange tijd naar de geboorte van het natuurlijke kind kunnen toeleven en zich derhalve snel ouder voelen, worden adoptie-ouders vrij plots met een vreemd kind geconfronteerd en is de gewenningsperiode bij hen ook van langere duur. In geval van internationale adoptie dienen de adoptieouders daarenboven ook nog te bekomen van een stresserende reis en zenuwslopende procedure in een voor hen vreemd land.

Voor het welslagen van een adoptie en met het oog op het vermijden van latere gedragsproblemen, is het belangrijk dat het adoptiekind en zijn nieuwe ouders de kans krijgen om zich aan mekaar te kunnen hechten, een veilige band kunnen ontwikkelen en zich bij elkaar thuis kunnen voelen. Het adoptieverlof dient dan ook in de eerste plaats beschouwd te worden als een hechtingsverlof. In geval van interlandelijke adoptie moet het de ouders daarenboven de tijd bieden om het kind te gaan ophalen.

Het bestaan van het ouderschapsverlof kan geen reden zijn om af te zien van het adoptieverlof aangezien dit ouderschapsverlof ook voor de biologische ouders bestaat bovenop het moederschapsverlof. Ouderschapsverlof is een aanvulling van het adoptieverlof net zoals het dat is voor het moederschapsverlof; geen vervanging ervan.

Door Mevr. S. de Bethune c. s. werd in de Senaat een voorstel ingediend (2-122/1) waarin eveneens een adoptieverlof wordt ingevoerd. Dit voorstel beperkt zich echter tot een periode van acht weken, wat dus geenszins vergelijkbaar is met de duur van het moederschapsverlof. Daarenboven maakt het voorstel geen onderscheid tussen internationale en binnenlandse adoptie waardoor het voor de adoptie-ouders onmogelijk is om dit verlof op te nemen ten einde het kind in het buitenland op te halen. Precies daaraan bestaat steeds meer behoefte.

Dit voorstel heeft derhalve de bedoeling een adoptieverlof mogelijk te maken dat in duur gelijk is aan het moederschapsverlof. Bovendien biedt het de mogelijkheid dit verlof op een soepele wijze op te nemen met

que l'on respecte leur personnalité. En Flandre, 228 enfants ont été adoptés en 1998 par le biais d'organismes reconnus s'occupant d'adoption. Quarante d'entre eux étaient originaires de Belgique et 188 de l'étranger. Soixante-trois pour cent de ces enfants avaient moins de deux ans. Il convient d'ajouter au chiffre précité les adoptions libres, qui sont au moins aussi nombreuses.

Les parents adoptifs doivent également s'adapter à la nouvelle situation. Si les parents biologiques peuvent se préparer longtemps à la naissance d'un enfant naturel et se sentent donc rapidement père et mère, les parents adoptifs se trouvent tout à coup face à un enfant étranger et mettent davantage de temps à s'habituer à sa présence. Dans le cas d'une adoption à caractère international, les parents adoptifs doivent en outre supporter un voyage stressant et une procédure crispante se déroulant dans un pays qui leur est étranger.

Il importe, pour que l'adoption puisse être couronnée de succès et que des problèmes comportementaux ne se posent pas ultérieurement, que l'enfant et ses nouveaux parents aient l'occasion de développer des liens d'attachement sécurisants entre eux et d'apprendre à se sentir à l'aise entre eux. Le congé d'adoption doit dès lors être considéré avant tout comme un « congé d'attachement ». Dans le cas d'une adoption internationale, il doit en outre permettre aux parents d'aller chercher l'enfant.

On ne saurait tirer argument du fait qu'il existe déjà un congé parental pour renoncer à instaurer un congé d'adoption, étant donné que les parents biologiques bénéficient de ce congé parental en plus du congé de maternité. Le congé parental est, tout comme dans le cas du congé de maternité, un complément au congé d'adoption et ne saurait le remplacer.

Mme S. de Bethune et consorts ont déposé au Sénat une proposition de loi (2-122/1) instaurant également un congé d'adoption. Cette proposition limite toutefois le congé d'adoption à une période de huit semaines, ce qui n'est donc nullement comparable avec la durée du congé de maternité. En outre, la proposition de loi précitée n'établit pas de distinction entre l'adoption internationale et l'adoption nationale, empêchant ainsi les parents adoptifs de prendre ce congé pour aller chercher l'enfant dans un pays étranger. Or, c'est pour régler cette formalité que le congé d'adoption s'avère de plus en plus nécessaire.

La présente proposition de loi vise par conséquent à instaurer un congé d'adoption d'une durée équivalente à celle du congé de maternité. Elle vise également à assurer la flexibilité de ce congé, de manière à permet-

het oog op de specifieke problemen die veroorzaakt worden door het steeds toenemende aantal interlandelijke adopties.

De ambtenarij werd niet in dit voorstel opgenomen gezien de diverse statuten reeds in vele gevallen in een eigen regeling voorzien die in de meeste gevallen verder gaat dan de huidige regeling voor de privé sector. Bovendien komt het aan de diverse overheden toe hier rond voor hun personeel maatregelen te nemen.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Artikel 45*bis* kent een adoptieverlof van maximaal vijftien weken toe aan de werknemer die een kind in zijn huis opneemt ingevolge adoptie.

Gunstiger regelingen in individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten zijn echter mogelijk.

De termijn van 15 weken kan verdeeld worden onder de beide adoptie-ouders indien deze beide werknemer zijn. De werknemers bepalen zelf de verdeling van de termijn. Om te garanderen dat het adoptieverlof wel degelijk wordt gebruikt om de hechting van het kind in het gezin te vergemakkelijken dient het verlof binnen vier maanden na opneming van het kind in het gezin te worden opgenomen. Om de adoptie-ouders toe te laten het kind in geval van een interlandelijke adoptie in het land van herkomst op te halen wordt de mogelijkheid ingebouwd dat de werknemer zelf kan bepalen wanneer het adoptieverlof een aanvang neemt.

Artikel 45*ter* bepaalt op welke wijze de werknemer zijn werkgever op de hoogte moet brengen om het recht op adoptieverlof te genieten. Het tweede punt van dit artikel voert een onderscheid in, afhankelijk van het feit of het gaat om een binnenlandse dan wel om een interlandelijke adoptie. Immers, in geval van binnenlandse adoptie volstaat een bewijs van inschrijving in het bevolkingsregister. In geval van interlandelijke adoptie dient adoptieverlof mogelijk te zijn om het kind in het buitenland op te halen en de aldaar benodigde formaliteiten te vervullen. Uiteraard is het in dit laatste geval niet mogelijk een inschrijvingsbewijs van het bevolkings- of vreemdelingenregister af te leveren aangezien op het ogenblik dat het verlof wordt aangevraagd het kind zich nog niet in het land bevindt. Daarom wordt in dit geval een attest vereist dat afgeleverd wordt door de Centrale autoriteit van de Gemeenschap, opgericht conform het

tre aux parents adoptifs de régler les problèmes spécifiques qui se posent dans le cadre des adoptions d'enfants étrangers, dont le nombre ne cesse de croître.

La présente proposition de loi ne concerne pas la fonction publique, étant donné que les divers statuts des agents de l'État contiennent déjà, dans de nombreux cas, des dispositions qui sont généralement plus favorables que le régime applicable au secteur privé. Il appartient en outre aux diverses autorités de prendre des mesures en faveur de leur personnel dans ce domaine.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Art. 2

L'article 45*bis* accorde un congé d'adoption d'une durée maximale de quinze semaines au travailleur qui accueille un enfant à son domicile en vue de son adoption.

Les conventions de travail individuelles ou collectives peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables.

La période de quinze semaines peut être répartie entre les deux parents adoptifs si tous deux sont salariés. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période. Afin de garantir que le congé d'adoption soit bien utilisé pour faciliter l'insertion de l'enfant dans la famille, le congé doit être pris dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille. En cas d'adoption d'un enfant étranger et pour permettre aux parents adoptifs d'aller chercher l'enfant dans son pays d'origine, le travailleur peut déterminer lui-même la date du début de son congé d'adoption.

L'article 45*ter* détermine la manière dont le travailleur doit avertir son travailleur pour pouvoir faire usage du droit à un congé d'adoption. Le second point de cet article établit une distinction selon qu'il s'agit de l'adoption d'un enfant belge ou étranger. En effet, en cas d'adoption d'un enfant belge, il suffit de fournir la preuve que l'enfant adopté a été inscrit au registre de la population. En cas d'adoption d'un enfant étranger, le congé d'adoption doit permettre d'aller chercher l'enfant à l'étranger et d'y remplir les formalités nécessaires. Dans ce cas, il n'est évidemment pas possible de produire une preuve de l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers, puisqu'au moment de la demande du congé, l'enfant ne se trouve pas encore dans le pays. C'est pour cette raison que, dans ce cas, une attestation est requise, laquelle est délivrée par l'Autorité centrale de la Communauté, instituée confor-

verdrag van Den Haag van 1993. Hiermee wordt ingespeeld op het nieuwe ontwerp van wet tot hervorming van de adoptie.

Artikel 45^{quater} verleent aan de werknemer die adoptieverlof geniet een bijzondere bescherming tegen ontslag. Die bescherming is gelijkaardig aan die van een werknemster die moederschapsverlof geniet.

Art. 3 tot 5

De vergoeding tijdens het adoptieverlof wordt gelijkgeschakeld met de vergoeding die wordt verkregen in het kader van het moederschapsverlof.

Hiervoor wordt het adoptieverlof wat werknemers betreft gelijkgeschakeld met de bepalingen inzake de moederschapsverzekering en de moederschapsuitkering zoals vervat in de betrokken artikelen van het de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Hiertoe wordt ook art. 32, 2°, van dezelfde wet aangepast.

Wat betreft de zelfstandigen staat de vergoeding gelijk met die welke uitgekeerd wordt in het kader van de moederschapsuitkering (art. 12^{bis} en 21 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971). Op die wijze ontstaan geen extra kosten voor de werkgevers.

Yolande AVONTROODT (VLD)
Filip ANTHUENIS (VLD)

mément à la Convention de La Haye de 1993. Cette mesure tient compte du nouveau projet de loi sur la réforme de l'adoption.

L'article 45^{quater} accorde une protection spéciale contre le licenciement au travailleur qui bénéficie d'un congé d'adoption. Cette protection est semblable à celle dont jouit la travailleuse en congé de maternité.

Art. 3 à 5

L'allocation allouée pendant le congé d'adoption est assimilée à l'allocation perçue au cours du congé de maternité.

À cet effet, le congé d'adoption est aligné, pour ce qui concerne les travailleurs, sur les dispositions relatives à l'assurance maternité et à l'indemnité de maternité prévues aux articles concernés de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. L'article 32, 2°, de la même loi est également adapté dans le même sens.

Pour ce qui concerne les travailleurs indépendants, l'allocation est assimilée à celle qui est versée dans le cadre de l'allocation de maternité (articles 12^{bis} et 21 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971). Ceci permet d'éviter des coûts supplémentaires à charge des employeurs.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een hoofdstuk *IVbis* ingevoegd, luidende:

«Hoofdstuk *IVbis*. Adoptieverlof

Art. 45*bis*. — Onverminderd gunstigere bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van zijn werk in geval hij een persoon van minder dan achttien jaar (verder «kind» genoemd) in zijn huis opneemt met de bedoeling het te adopteren overeenkomstig de bepalingen vervat in het Burgerlijk Wetboek, boek I, titel VIII.

Dit adoptieverlof bedraagt ten hoogste vijftien weken te rekenen van de dag die de werknemer zelf bepaalt. Indien beide ouders werknemers zijn kunnen zij vragen dat het adoptieverlof onder hen beiden wordt verdeeld. Het adoptieverlof dient te worden genomen uiterlijk binnen vier maanden na de opname van het kind in het gezin van de werknemer.

Art. 45*ter*. — De werknemer die gebruik wenst te maken van het adoptieverlof, dient zijn aanvraag bij de werkgever in overeenkomstig de volgende bepalingen:

1° de werknemer brengt uiterlijk 7 dagen voor de aanvang van het adoptieverlof de werkgever op de hoogte door middel van een aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, met vermelding van de reden en van de begin- en einddatum van het adoptieverlof;

2° a) wanneer het gaat om een binnenlandse adoptie legt de werknemer aan de werkgever een attest voor dat de inschrijving van het adoptiekind in het bevolkingsregister bevestigd wordt.

b) wanneer het gaat om een interlandelijke adoptie legt de werknemer aan de werkgever een attest voor, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het adoptiekind aan de werknemer bevestigd wordt.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est inséré un chapitre *IVbis*, libellé comme suit :

« Chapitre *IVbis*. Congé d'adoption

Art. 45*bis*. — Sans préjudice de dispositions plus favorables figurant dans des conventions de travail individuelles ou collectives, le travailleur a le droit de s'absenter du travail lorsqu'il accueille, à son domicile, une personne de moins de dix-huit ans (dénommée ci-après l'« enfant ») en vue de l'adopter conformément aux dispositions contenues dans le Code civil, livre Ier, titre VIII.

Ce congé d'adoption ne peut excéder quinze semaines, à compter du jour fixé par le travailleur même. Lorsqu'ils sont salariés, les deux parents peuvent demander que le congé d'adoption soit réparti entre eux. Le congé d'adoption doit être pris au plus tard quatre mois après que l'enfant a été accueilli au sein de la famille du travailleur.

Art. 45*ter*. — Le travailleur qui désire faire usage du droit à un congé d'adoption en fait la demande auprès de l'employeur conformément aux dispositions suivantes :

1° au plus tard sept jours avant le début du congé d'adoption, le travailleur avertit l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, en mentionnant le motif ainsi que les dates de début et de fin du congé d'adoption ;

2° a) s'il s'agit d'une adoption à caractère national, le travailleur remet à l'employeur une attestation qui prouve que l'enfant adopté a été inscrit au registre de la population ;

b) s'il s'agit d'une adoption à caractère international, le travailleur remet à l'employeur une attestation délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui prouve que l'enfant adopté a été confié au travailleur.

Art. 45^{quater}. — Na ontvangst van de aangetekende brief zoals bepaald in artikel 45^{ter}, mag de werkgever gedurende een periode die loopt tot zes maanden na het adoptieverlof geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag tot 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, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.».

Art. 3

Artikel 32, 2°, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, laatst gewijzigd bij de wet van 25 januari 1999, wordt vervangen als volgt:

«2° de werknemers die arbeidsongeschikt zijn erkend, de werkneemsters die zich in een tijdvak van moederschapsbescherming bevinden als bedoeld in deze gecoördineerde wet of de werknemers die zich in een tijdvak van adoptieverlof bevinden;».

Art. 4

Wat betreft de werknemers wordt het adoptieverlof gelijkgesteld met de moederschapsverzekering en op dezelfde wijze vergoed als de moederschapsuitkering zoals bepaald in de artikelen 111, 112, 113, 116 en 117 van titel V van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 5

Wat betreft de zelfstandigen wordt het adoptieverlof op dezelfde wijze vergoed als de moederschapsuitkering zoals vervat in de artikelen 12^{bis} en 21 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 betreffende de instelling van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid ten voordele van de zelfstandigen.

6 april 2000

Yolande AVONTROODT (VLD)
Filip ANTHUENIS (VLD)

Art. 45^{quater}. — L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, après qu'il a reçu la lettre recommandée visée à l'article 45^{ter}, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prenant cours à la fin du congé d'adoption, sauf pour des motifs étrangers à la demande de congé d'adoption. L'employeur doit prouver l'existence de tels motifs.

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

Art. 3

L'article 32, 2°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié pour la dernière fois par la loi du 25 janvier 1999, est remplacé par le texte suivant :

« 2° les travailleurs reconnus incapables de travailler, les travailleuses qui se trouvent dans une période de protection de la maternité au sens de la présente loi coordonnée ou les travailleurs qui se trouvent dans une période de congé d'adoption ; ».

Art. 4

En ce qui concerne les travailleurs salariés, le congé d'adoption est assimilé à l'assurance maternité et donne droit à une indemnité égale à l'indemnité de maternité prévue aux articles 111, 112, 113, 116 et 117 du titre V de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Art. 5

En ce qui concerne les travailleurs indépendants, le congé d'adoption donne droit à une allocation égale à l'allocation de maternité prévue aux articles 12^{bis} et 21 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant un régime d'assurance contre l'incapacité de travail en faveur des travailleurs indépendants.

6 avril 2000.