

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 avril 2004

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi de redressement du
22 janvier 1985 contenant des dispositions
sociales en vue d'allonger et de flexibiliser
le droit au congé parental**

(déposée par Mmes Catherine Doyen-Fonck
et Joëlle Milquet)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	8
4. Annexe	12

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 april 2004

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de herstellwet van
22 januari 1985 houdende sociale bepalingen
teneinde het ouderschapsverlof te verlengen
en de voorwaarden terzake te versoepelen**

(ingediend door de dames Catherine Doyen-
Fonck en Joëlle Milquet)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	8
4. Bijlage	12

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

<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties :</i>
<i>DOC 51 0000/000 :</i> Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	<i>DOC 51 0000/000 :</i> Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
<i>QRVA :</i> Questions et Réponses écrites	<i>QRVA :</i> Schriftelijke Vragen en Antwoorden
<i>CRIV :</i> Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	<i>CRIV :</i> Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
<i>CRABV :</i> Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	<i>CRABV :</i> Beknopt Verslag (blauwe kaft)
<i>CRIV :</i> 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)	<i>CRIV :</i> Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
<i>PLEN :</i> Séance plénière	<i>PLEN :</i> Plenum
<i>COM :</i> Réunion de commission	<i>COM :</i> Commissievergadering

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

RÉSUMÉ

La présence des femmes dans le monde du travail ayant fortement augmenté ces dernières décennies, la pression du travail s'est accrue sur les familles et a de lourdes répercussions sur la qualité de la vie familiale.

L'objectif des auteurs est de concrétiser un droit à la vie familiale pour répondre aux aspirations des individus mais aussi dans l'intérêt collectif de notre société.

Les auteurs proposent donc d'allonger et de flexibiliser le droit au congé parental, notamment en modifiant les conditions d'âge auxquelles les enfants doivent satisfaire et en permettant au travailleur de prendre son congé parental de manière fractionnée.

SAMENVATTING

Aangezien de arbeidsmarkt de jongste decennia steeds meer vrouwelijke werknemers telt, heeft het gezin te lijden onder een hogere werkdruk, wat verstrekkende gevolgen heeft voor de kwaliteit van het gezinsleven.

Ten behoeve van het individueel belang en van het algemeen belang van onze samenleving willen de indieners van dit wetsvoorstel het recht op een gezinsleven instellen.

Daarom stellen zij voor het recht op ouderschapsverlof te verlengen en de voorwaarden terzake te versoepelen, meer bepaald door de leeftijdsvoorwaarden waaraan het kind moet voldoen te wijzigen en door de werknemer de kans te geven het ouderschapsverlof in verschillende kortere periodes op te nemen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présence des femmes dans le monde du travail ayant fortement augmenté ces dernières décennies¹, la pression du travail s'est considérablement accrue sur les familles. Cette pression se concentre sur les parents entre 25 et 50 ans. C'est en effet dans cette tranche d'âge qu'ils doivent assumer tout à la fois des responsabilités professionnelles et des responsabilités familiales avec l'éducation des enfants.

Cette pression engendre du stress et a de lourdes conséquences, sur la qualité de la vie familiale mais aussi sur l'éducation des enfants. Entre la journée de travail, les heures supplémentaires souvent exigées, les tâches ménagères, les courses, les enfants, le suivi de leur scolarité et leurs activités extra-scolaires, il reste peu de temps aux familles pour être et vivre ensemble. De plus en plus de professionnels de l'éducation et de la santé en constatent les effets négatifs.

Redonner du temps aux familles est pour nous une priorité.

Concrétiser un droit à la vie familiale pour répondre aux aspirations des individus mais aussi dans l'intérêt collectif de notre société, tel est l'objectif de cette proposition de loi qui vise à allonger et à flexibiliser le congé parental.

Cette proposition répond parfaitement à la stratégie européenne. Celle-ci vise effectivement à relever le taux d'emploi en adaptant les contraintes et rythmes de travail et en pariant sur une harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle².

Par ailleurs, la Belgique est un des pays européens où la durée du congé parental est la plus courte. Ce congé est, par exemple, de six mois aux Pays-Bas et en Italie. Il est de deux ans en Allemagne et au Portugal. Il est de trois ans en France et en Espagne.

¹ En 1961, 900.000 femmes avaient un emploi. En 2001, elles étaient 1,7 millions. Autre indicateur : le taux d'emploi. Ce taux était de 44,3% en 1993. Il est passé à 51% en 2001. En 2002, le taux d'emploi des femmes de 25-29 ans s'est élevé à 73% (13 points de pourcentage de plus que 20 ans plus tôt). Il était assez proche de ce niveau pour les femmes de moins de 45 ans (âge au-delà duquel il diminue rapidement).

² Voyez en ce sens l'accord-cadre sur le congé parental transposé en directive 96/34 CE.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Aangezien de jongste decennia steeds meer vrouwen tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden¹, is de werkdruk in het gezin aanzienlijk gestegen. Die druk weegt het zwaarst op de ouders in de leeftijdscategorie van 25 tot 50 jaar. Dat is immers de leeftijd waarop ze hun beroepsloopbaan moeten combineren met de zorg voor hun ouders en de opvoeding van hun kinderen.

Die druk geeft aanleiding tot stress en heeft verstrekende gevolgen, niet alleen voor de kwaliteit van het gezinsleven, maar ook voor de opvoeding van de kinderen. De beschikbare tijd dient te worden verdeeld over de dagtaak – al dan niet met opgelegde overuren –, het huishouden, de boodschappen en de kinderen (met inbegrip van het nakijken van hun huistaken en het begeleiden van hun buitenschoolse activiteiten); het gezin houdt dus weinig tijd over om samen te zijn en samen te leven. Steeds meer opvoeders en gezondheidswerkers wijzen op de negatieve weerslag van die levenswijze.

In de eerste plaats willen wij het gezin opnieuw meer tijd geven.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het ouderschapsverlof te verlengen en de voorwaarden terzake te versoepelen ten behoeve van het individueel en van het algemeen belang van onze samenleving, en aldus het recht op een volwaardig gezinsleven in te stellen.

Het voorstel spoort mooi met de Europese strategie, die ervan uitgaat dat de werkgelegenheidsgraad zal stijgen als we erin slagen het arbeidstempo en de arbeidsverplichtingen om te buigen en het gezinsleven af te stemmen op het beroepsleven².

Wat de duur van het ouderschapsverlof betreft, benigt België trouwens onderaan de lijst van de Europese landen. Zo bedraagt dat verlof zes maanden in Nederland en in Italië, twee jaar in Duitsland en Portugal, en drie jaar in Frankrijk en Spanje.

¹ In 1961 hadden 900.000 vrouwen een baan. In 2001 was dat aantal toegenomen tot 1,7 miljoen. Een tweede aanwijzing is de werkgelegenheidsgraad, die in 1993 44,3 % bedroeg. In 2001 bedroeg die 51 %. In 2002 was de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen in de leeftijdscategorie van 25 tot 29 jaar 73 % (13% meer dan 20 jaar voordien). De werkgelegenheidsgraad bij vrouwen tot 45 jaar kwam in de buurt van dat cijfer, maar vanaf die leeftijd gaat de curve snel in dalende lijn.

² Zie in dat verband Richtlijn 96/34/EG betreffende de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

Actuellement, le droit au congé parental est fondé sur l'arrêté royal du 29 octobre 1997. Celui-ci est applicable aux travailleurs du secteur privé, au personnel statutaire et contractuel des provinces, des communes et au personnel des établissements et associations de droit public qui dépendent de ces pouvoirs.

Le congé parental est organisé, pour ce qui concerne les travailleurs sous contrat de travail, par la Convention collective de travail n° 64 conclue au sein du Conseil national du travail le 29 avril 1997.

Ce droit au congé parental est reconnu au travailleur en raison de la naissance de son enfant jusqu'à ce qu'il atteigne son quatrième anniversaire. En cas d'adoption, le congé parental peut être pris pendant une période de quatre ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille 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 huitième anniversaire. Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Le travailleur doit être occupé depuis un an dans l'entreprise où il introduit sa demande.

Le travailleur qui veut exercer ce droit a le choix entre :

- une suspension complète de son contrat de travail pendant une période de trois mois, cette période pouvant être fractionnée par mois ;
- une réduction des prestations de travail à mi-temps pour une période ininterrompue de six mois, s'il est occupé à temps plein ;
- une diminution des prestations de travail d'1/5^{ème} durant une période de 15 mois s'il est occupé à temps plein, cette période pouvant être fractionnée par mois avec, lors de chaque demande, une période minimale de trois mois.

Le travailleur en congé parental bénéficie d'une allocation d'interruption de carrière pourvu qu'il soit remplacé dans l'entreprise par un chômeur complet indemnisé.

Notre proposition donne une base légale au droit au congé parental en prévoyant un nouvel article 107^{ter} dans une nouvelle sous-section 6 dans la Section V du

Momenteel stoelt het recht op ouderschapsverlof op het koninklijk besluit van 29 oktober 1997. Het is van toepassing op de werknemers in de privé-sector, het vastbenoemde en contractuele personeel van de provincies en de gemeenten, alsook op de medewerkers van de publiekrechtelijke instellingen en verenigingen die onder de voormelde overheden ressorteren.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst is het ouderschapsverlof geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, die op 29 april 1997 in de Nationale Arbeidsraad is gesloten.

Naar aanleiding van de geboorte van een kind kan de werknemer aanspraak maken op ouderschapsverlof tot dat kind vier jaar wordt. Bij adoptie is de duur van het ouderschapsverlof vastgesteld op vier jaar; die periode loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en eindigt uiterlijk op de dag waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt. Wanneer het kind getroffen is door een vermindering van de lichamelijke of geestelijke geschiktheid van minstens 66 %, kan het recht op ouderschapsverlof worden toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

De werknemer moet ten minste één jaar in dienst zijn bij het bedrijf waar hij zijn aanvraag indient.

De werknemer die dat recht wil uitoefenen, kan

- zijn arbeidsovereenkomst volledig opschorten voor een periode van in totaal drie maanden, waarbij hij het ouderschapsverlof in periodes van één maand kan opnemen;
- zijn voltijdse prestaties met de helft verminderen gedurende een doorlopende periode van zes maanden;
- zijn voltijdse prestaties gedurende een periode van 15 maanden met 1/5 terugschroeven; het ouderschapsverlof kan in periodes van één maand worden opgenomen en de aanvraag moet minstens voor telkens drie maanden worden ingediend.

Een werknemer met ouderschapsverlof ontvangt een uitkering voor loopbaanonderbreking, op voorwaarde dat het bedrijf hem vervangt door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

Dit wetsvoorstel geeft een wettelijke grondslag aan het recht op ouderschapsverlof door in de herstellwet van 22 januari 1985, hoofdstuk IV, afdeling 5 (die is

chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 qui est consacrée à l'interruption de carrière professionnelle. Le champ d'application du nouvel article 107ter de la loi de redressement est identique à celui de l'article 99 de cette même loi. Il ne concerne donc que les travailleurs qui fournissent un travail contre une rémunération dans le cadre d'un contrat de travail. Aussi, la nouvelle réglementation devra-t-elle être étendue très rapidement après l'adoption de la présente proposition aux autres catégories de travailleurs visés par l'arrêté royal du 29 octobre 1997, et notamment le personnel des services publics.

Notre proposition étend le droit des parents à un congé parental en modifiant les conditions d'âge auxquelles les enfants doivent satisfaire.

Parce que la présence des parents auprès de leurs enfants est importante durant toute leur jeunesse, et pas seulement durant la petite enfance et parce que les parents sont les seuls à pouvoir déterminer le moment le plus adéquat où cette présence est nécessaire (ce peut être au moment de l'adolescence des enfants, en cas d'échec scolaire, en cas de tensions à l'intérieur du couple parental,...), notre proposition allonge la période endéans laquelle le droit au congé parental peut être exercé et fixe la limite d'âge dans le chef de l'enfant à dix-huit ans.

Notre proposition allonge de manière raisonnable la durée du congé parental à six mois en cas de suspension complète des prestations de travail, à douze mois en cas de réduction des prestations de travail à un mi-temps et à 30 mois en cas de réduction d' 1/5^{ième} temps.

Ces périodes sont doublées en cas de maladie grave ou de handicap de l'enfant au sens de la législation sur les allocations familiales.

Nous proposons de donner la possibilité au travailleur de prendre son congé parental de manière fractionnée par tranche d'un mois, quelle que soit la formule de congé parental choisie. Cette plus grande flexibilité du congé parental serait relativement supportable par les employeurs puisqu'elle s'étendrait sur une longue période (18 ans). Elle offrirait aussi l'avantage de donner la possibilité aux familles qui peuvent difficilement s'octroyer un congé parental sur le plan financier, d'étaler la perte de revenu dans le temps. Cette flexibilité permettrait enfin au travailleur de conserver un contact plus étroit avec le travail, ce qui permettrait de rendre le congé parental plus accessible aux hommes.

gewijd aan de onderbreking van de beroepsloopbaan), een nieuwe onderafdeling 6, alsook een nieuw artikel 107ter in te voegen. Het nieuwe artikel 107ter van de herstellwet heeft hetzelfde toepassingsgebied als artikel 99 van diezelfde wet, en heeft dus alleen betrekking op de werknemers die arbeid verrichten in het kader van een arbeidsovereenkomst tegen betaling van een loon. Dat betekent dat de nieuwe regeling onmiddellijk na het aannemen van dit wetsvoorstel zal moeten worden uitgebreid tot de andere categorieën van werknemers die zijn bedoeld bij het koninklijk besluit van 29 oktober 1997, met name het personeel van de overheidsdiensten.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het recht op ouderschapsverlof uit te breiden door de leeftijdsvoorwaarden te wijzigen waaraan het kind moet voldoen.

Niet alleen in de prille kinderjaren, maar ook in de jeugdijaren van het kind is het belangrijk dat zijn ouders aanwezig zijn. Aangezien de ouders als enigen kunnen bepalen wanneer die aanwezigheid het meest vereist is (bijvoorbeeld in de adolescentieperiode van het kind, wanneer het faalt op school, bij spanningen tussen de ouders onderling enzovoort), bepleit dit wetsvoorstel de verlenging van de periode waarin het recht op ouderschapsverlof kan worden uitgeoefend en stelt het voor de leeftijdsvoorwaarde voor het kind op te trekken tot 18 jaar.

Dit wetsvoorstel verlengt de duur van het ouderschapsverlof op een verantwoorde wijze tot zes maanden bij een volledige opschorting van de beroepsloopbaan, tot twaalf maanden bij een halftijdse arbeidsduurvermindering en tot 30 maanden bij een arbeidsduurvermindering met 1/5.

De duur van het ouderschapsverlof wordt telkens verdubbeld bij een ernstige ziekte of handicap van het kind, zoals die is omschreven in de kinderbijslagwetgeving.

Er wordt voorgesteld de werknemer de mogelijkheid te geven het ouderschapsverlof op te nemen in periodes van één maand, ongeacht de gekozen formule. Die grotere soepelheid waarmee het ouderschapsverlof wordt gehanteerd, zou in de kaart moeten spelen van de werkgevers, aangezien dat verlof over een lange periode (18 jaar) kan worden gespreid. Gezinnen die het om financiële redenen moeilijk hebben om ouderschapsverlof te nemen, zouden tevens het inkomensverlies in de tijd kunnen spreiden. De soepele regeling stelt de werknemer ten slotte ook in staat nauwer contact houden met zijn werkkring, wat het ouderschapsverlof ook voor mannen aantrekkelijker zou kunnen maken.

Notre proposition de loi supprime l'obligation de remplacer le travailleur en congé parental par un chômeur complet indemnisé pour pouvoir bénéficier d'une allocation d'interruption prévue par l'arrêté royal du 2 janvier 1991.

Notre proposition laisse au Roi le soin de fixer les montants de l'allocation versée dans le cadre d'un congé parental. Ces montants doivent être régulièrement adaptés en fonction des possibilités budgétaires, du coût de la vie et du nombre d'enfants.

Des dispositions sont enfin prévues pour protéger le travailleur contre un licenciement justifié par le congé parental qu'il voudrait prendre ou qu'il aurait pris et pour obliger l'employeur à réintégrer à son poste de travail le travailleur qui aurait pris un congé parental.

Catherine DOYEN- FONCK (Cdh)
Joëlle MILQUET (Cdh)

Thans moet een werknemer met ouderschapsverlof worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, zoniet ontvangt hij geen uitkering voor loopbaanonderbreking (vastgesteld bij het koninklijk besluit van 2 januari 1991). Dit wetsvoorstel schaft die voorwaarde af.

Het laat het aan de Koning over de bedragen van de uitkeringen voor ouderschapsverlof te bepalen. Die bedragen dienen geregeld te worden aangepast aan de budgettaire mogelijkheden, de levensduurte en het aantal kinderen.

Tot slot voorziet het voorstel in bepalingen om de werknemer te behoeden voor ontslag op grond van het aangekondigde, dan wel opgenomen ouderschapsverlof. Tevens schrijft het voor dat een werknemer die terugkomt uit ouderschapsverlof zijn vroegere baan moet terugkrijgen.

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

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

Art. 2

Il est inséré dans le chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, une sous-section 6, rédigée comme suit :

« Sous-section 6 : Du droit au congé parental

Art. 107^{ter}. — §1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 99 ont le droit, afin de prendre soin de leur enfant, à un congé parental dont la durée est fixée au § 2.

Le droit au congé parental est accordé :

– en raison de la naissance d'un enfant, jusqu'à ce qu'il atteigne son dix-huitième anniversaire ;

– en raison de l'adoption d'un enfant, à partir de son inscription comme membre de la famille dans les registres de la population ou dans le 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.

§ 2. Dans le cadre du droit au congé parental, le travailleur visé au §1^{er} a le droit :

– soit de suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail durant une période de 6 mois ;

– soit de réduire ses prestations de travail de moitié durant une période de 12 mois ;

– soit de réduire ses prestations de travail d'un cinquième durant une période de 30 mois.

Ces périodes de 6, 12 et 30 mois sont respectivement portées à 12, 24 et 60 mois lorsque l'enfant bénéficie des allocations familiales majorées pour cause de handicap ou de maladie grave.

Les travailleurs occupés dans une petite ou moyenne entreprise qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs, ne peuvent faire

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt een onderafdeling 6 ingevoegd, luidende:

«Onderafdeling 6 : Recht op ouderschapsverlof

Art. 107^{ter}.— § 1. De in artikel 99 bedoelde werknemers hebben, om voor hun kind te zorgen, recht op ouderschapsverlof waarvan de duur wordt bepaald in § 2.

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend :

– naar aanleiding van de geboorte van een kind tot het kind 18 jaar wordt;

– naar aanleiding van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, tot het kind 18 jaar wordt.

§ 2. De in § 1 bedoelde werknemer kan, in het kader van het recht op ouderschapsverlof, :

– hetzij, de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen gedurende een periode van zes maanden;

– hetzij, zijn arbeidsprestaties met de helft verminderen gedurende een periode van twaalf maanden;

– hetzij, zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen gedurende een periode van dertig maanden.

De periodes van 6, 12 en 30 maanden worden respectievelijk verlengd tot 12, 24 en 60 maanden als het kind verhoogde kinderbijslag krijgt wegens een handicap of een ernstige ziekte.

De werknemers van een kleine of middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers in dienst had op 30 juni van het voorafgaande kalenderjaar kun-

usage de la possibilité de réduire de moitié ou d'un cinquième leurs prestations de travail que moyennant un accord préalable de leur employeur.

§ 3. Le droit au congé parental, qu'il s'agisse d'une suspension complète du contrat de travail ou d'une réduction des prestations, peut être exercé soit pendant une période ininterrompue, soit d'une manière fragmentée pendant plusieurs périodes distinctes d'un mois.

§ 4. Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit notifié conformément à l'alinéa suivant.

Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur en avertit, par écrit et trois mois à l'avance, son employeur; ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur ;

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

3° l'écrit visé au 1° mentionne les modalités de l'exercice du droit et indique la date précise de prise de cours et de fin du congé parental.

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant

Dans le mois qui suit l'avertissement par écrit visé à l'alinéa 2, l'employeur peut, par écrit motivé, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

A défaut d'accord entre le travailleur et l'employeur sur d'autres modalités, 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.

nen van de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties met de helft of met één vijfde te verminderen alleen gebruik maken als hun werkgever daarmee vooraf heeft ingestemd.

§ 3. Het recht op ouderschapsverlof kan, ongeacht of het om een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst dan wel om een vermindering van de arbeidsprestaties gaat, worden uitgeoefend hetzij gedurende een ononderbroken periode, hetzij in gedeelten gedurende verschillende afzonderlijke periodes van een maand.

§ 4. Om het voordeel van het recht op ouderschapsverlof te kunnen krijgen, moet de werknemer met een arbeidsovereenkomst gebonden zijn met de werkgever bij wie hij in dienst is gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig het volgende lid.

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen :

1° de werknemer doet daarvan schriftelijk en drie maanden op voorhand mededeling aan zijn werkgever; die termijn kan in overleg tussen werkgever en werknemer ingekort worden;

2° van die mededeling wordt kennis gegeven door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° bedoelde geschrift vermeldt de wijze waarop het recht wordt uitgeoefend en de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat het document of de documenten waaruit de geboorte of de adoptie van het kind blijkt.

Binnen een maand na de in het tweede lid bedoelde schriftelijke mededeling kan de werkgever, bij een met redenen omkleed geschrift, de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen op grond van gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming.

Bij gebrek aan een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever over andere nadere regels gaat het recht op ouderschapsverlof in uiterlijk 6 maanden te rekenen van de dag waarop het zou zijn ingegaan mocht er geen uitstel zijn geweest.

§ 5. Les travailleurs qui font usage du droit au congé parental ont droit à une allocation d'interruption dont les montants, les conditions particulières et les modalités d'octroi sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 6 A 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 ou similaire conforme à son contrat de travail.

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

Est suffisant 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.

Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit notifié conformément au §4, soit au plus tôt trois mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse deux mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel prévu au § 4, alinéa 4.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 12 mois qui suivent soit la date de sa prise de cours, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

L'employeur qui, malgré les dispositions des alinéas précédents, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, 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 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particu-

§ 5. De werknemers die gebruik maken van het recht op ouderschapsverlof hebben recht op een onderbrekingsuitkering waarvan de bedragen, de bijzondere voorwaarden en de nadere toekenningsregels worden bepaald door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

§ 6. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeids-overeenkomst.

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

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, 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 wegens de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke mededeling waarvan overeenkomstig § 4 kennis werd gegeven, dat wil zeggen op zijn vroegst drie maanden vóór de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

Ze dekt bovendien de periode van het eventuele uitstel bedoeld in § 4, vierde lid.

Als het ouderschapsverlof in gedeelten wordt genomen, eindigt dat verbod ten laatste na afloop van de periode van 12 maanden volgend op de aanvangsdatum, dat wil zeggen de datum waarop het verlof zou zijn ingegaan mocht er geen uitstel zijn geweest.

De werkgever die, ondanks het bepaalde in de vorige leden, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende of voldoende reden, moet aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald 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 hou-

lier 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.

§ 8. Le Roi peut étendre le champ d'application du présent article à d'autres catégories de travailleurs qu'il détermine.».

Art. 3

Dans l'article 100, alinéa 1^{er} de la même loi, les mots « de l'article 100 *bis* » sont remplacés par les mots « de l'article 100 *bis* ou de l'article 107 *ter* ».

Art. 4

Dans l'article 102, §1^{er}, alinéa 1^{er} de la même loi, les mots « de l'article 102 *bis* » sont remplacés par les mots « de l'article 102 *bis* ou de l'article 107 *ter* ».

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

19 février 2004

Catherine DOYEN-FONCK (Cdh)
Joëlle MILQUET (Cdh)

dende 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.

§ 8. De Koning kan het toepassingsgebied van dit artikel uitbreiden tot andere categorieën van werknemers, die Hij bepaalt.».

Art. 3

In artikel 100, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden «van artikel 100*bis*» vervangen door de woorden «van artikel 100*bis* of van artikel 107*ter*».

Art. 4

In artikel 102, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden «van artikel 102*bis*» vervangen door de woorden «van artikel 102*bis* of van artikel 107*ter*».

Art. 5

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2005.

19 februari 2004

TEXTE DE BASE

Loi de redressement contenant des dispositions sociales

Art.100

Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel au, dispositions de l'article 100*bis*.

Alinéas 2 et 3 (*inchangés*)

Art.102

§ 1^{er}. Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel aux dispositions de l'article 102*bis*.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

§ 2 (*inchangé*)

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

Loi de redressement contenant des dispositions sociales

Art.100

Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel au, dispositions de l'article 100*bis* ou de l'article 107*ter*.

Alinéas 2 et 3 (*inchangés*)

Art.102

§ 1^{er}. Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel aux dispositions de l'article 102*bis* ou de l'article 107*ter*.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

§ 2 (*inchangé*)

BASISTEKST**Herstelwet houdende sociale bepalingen****Art.100**

Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel beroep doet op de bepalingen van artikel 100*bis*.

Tweede en derde lid (*ongewijzigd*)

Art.102

Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet 'ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis*

Tweede lid (*ongewijzigd*)

§ 2 (*ongewijzigd*)

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Herstelwet houdende sociale bepalingen****Art.100**

Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel beroep doet op de bepalingen van artikel 100*bis* of van artikel 107*ter*..

Tweede en derde lid (*ongewijzigd*)

Art.102

Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet 'ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis* of van artikel 107*ter*.

Tweede lid (*ongewijzigd*)

§ 2 (*ongewijzigd*)