

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 mei 2025

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

inzake de invoering van het familiekrediet

(ingediend door
de dames Nahima Lanjri en Nathalie Muylle)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 mai 2025

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à instaurer le crédit familial

(déposée par
Mmes Nahima Lanjri et Nathalie Muylle)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DAMES EN HEREN,

De combinatie van werk en gezin blijft een van de grootste uitdagingen voor ouders in België. In België bestaan verschillende mogelijkheden voor ouders om tijd vrij te maken voor de zorg van hun kinderen. Deze mogelijkheden verschillen echter naargelang het statuut van de ouder: werknemer, ambtenaar of zelfstandige.

Hierbij een kort overzicht:

PROPOSITION DE RÉOLUTION

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans notre pays, concilier vie professionnelle et vie de famille reste encore un défi majeur pour les parents. La législation belge leur offre différentes possibilités de consacrer davantage de temps à leurs enfants, mais celles-ci varient selon le statut du parent: travailleur salarié, fonctionnaire ou indépendant.

Nous proposons ci-après un bref aperçu de ces possibilités:

- moederschapsrust

Werknemer en contractuele ambtenaren	15 weken en 17 weken bij een meerling - 1 week verplicht op te nemen voor de bevalling - 9 weken verplicht op te nemen na de bevalling - 5 (of 7 weken bij een meerling) flexibel op te nemen in de pre- of postnatale periode - postnatale rust wordt verlengd indien het kind langer dan 7 dagen gehospitaliseerd wordt met de periode van hospitalisatie dat die 7 dagen overschrijdt en met een maximum van 24 weken.	RIZIV-uitkering - eerste 30 dagen: 82% van het brutoloon - daarna 75% van het begrensde brutoloon
Statutaire ambtenaar	15 weken en 17 weken bij een meerling - 1 week verplicht op te nemen voor de bevalling - 9 weken verplicht op te nemen na de bevalling - 5 (of 7 weken bij een meerling) flexibel op te nemen in de pre- of postnatale periode - postnatale rust wordt verlengd indien het kind langer dan 7 dagen gehospitaliseerd wordt met de periode van hospitalisatie dat die 7 dagen overschrijdt en met een maximum van 24 weken.	Behoud van loon
Zelfstandige	12 weken - 3 weken verplicht, waarvan 1 voor de bevalling en 2 na de bevalling - 9 weken kunnen flexibel opgenomen worden, al dan niet in combinatie met deeltijdse werkhervatting - postnatale rust wordt verlengd indien het kind langer dan 7 dagen gehospitaliseerd wordt met de periode van hospitalisatie dat die 7 dagen overschrijdt	- wekelijkse uitkering 4 eerste weken: 890,31 - wekelijkse uitkering vanaf de 5^{de} week: 814,32 - 105 gratis dienstencheques

Wanneer de moeder wordt opgenomen in het ziekenhuis, kan de vader of de meeouder omgezet moederschapsverlof opnemen vanaf de 8^{ste} dag na de bevalling. Wanneer de moeder overlijdt, kan de meeouder of vader omgezet moederschapsverlof opnemen vanaf de dag na het overlijden. De duur van het omgezet moederschapsverlof is gelijk aan het aantal dagen moederschapsrust dat nog niet werd opgenomen.

- geboorteverlof

Werknemer en contractuele ambtenaren	20 dagen op te nemen binnen de vier maanden na de geboorte	- eerste drie dagen behoud van loon betaald door werkgever - andere dagen: RIZIV-uitkering aan 82% van het begrensd brutoloon
Statutaire ambtenaar	20 dagen op te nemen binnen de vier maanden na de geboorte	Behoud van loon
Zelfstandige	20 dagen op te nemen binnen de vier maanden na de geboorte	- 103,53 euro per verlofdag - indien minder dan 8 dagen opgenomen, extra vergoeding van 135 euro

- ouderschapsverlof

Werknemer en contractuele ambtenaren	4 maanden voltijds of 8 maanden halftijds of 20 maanden per 1/5 of 40 maanden per 1/10 (indien akkoord van werkgever) Op te nemen voor het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt of 21 jaar in het geval van een kind met een handicap	Uitkering van de RVA afhankelijk van de opnamevorm en de gezinssituatie
Statutaire ambtenaar	4 maanden voltijds of 8 maanden halftijds of 20 maanden per 1/5 of 40 maanden per 1/10 (indien akkoord van werkgever)	Uitkering van de RVA afhankelijk van de opnamevorm en de gezinssituatie

	Op te nemen voor het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt of 21 jaar in het geval van een kind met een handicap	
Zelfstandige	-	-

- tijdskrediet met motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar

Werknemer en contractuele ambtenaren	51 maanden in totaal voor al het tijdskrediet met motief zorg - op te nemen voltijds, halftijds of per 1/5	Forfaitaire uitkering van de RVA afhankelijk van gezinssituatie en onderbrekingsbreuk
Statutaire ambtenaar federaal	60 maanden loopbaanonderbreking - voltijds, ½, 1/3, ¼, 1/5 (mogelijkheden zijn afhankelijk van de overheid)	Forfaitaire uitkering van de RVA afhankelijk van gezinssituatie en onderbrekingsbreuk
Statutair ambtenaar Vlaanderen	18 maanden voltijds of 36 maanden halftijds of 90 maanden 1/5 onderbreking voor alle motieven samen met o.a. motief zorg voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar	Forfaitaire uitkering van de Vlaamse overheid afhankelijk van de gezinssituatie en de onderbrekingsbreuk

Zelfstandigen hebben geen recht op tijdskrediet. Daarnaast kunnen werkgevers in kleine ondernemingen de aanvraag voor tijdskrediet weigeren wanneer zij kunnen aantonen dat de afwezigheid van de werknemer de werking van het bedrijf ernstig zou verstoren.

- adoptieverlof

Werknemer en contractuele ambtenaren	6 weken adoptieverlof per ouder + 4 weken te verdelen tussen beide ouders (vanaf 2027 5 weken te verdelen tussen beide ouders) - verlof moet aanvang nemen binnen 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de adoptieouder in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van	- eerste drie dagen behoud van loon betaald door werkgever - andere dagen: RIZIV-uitkering aan 82% van het begrensd brutoloon
--------------------------------------	--	--

	de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft - aaneengesloten opname	
Statutaire ambtenaar	6 weken adoptieverlof per ouder + 4 weken te verdelen tussen beide ouders (vanaf 2027 5 weken te verdelen tussen beide ouders) - verlof moet aanvang nemen binnen 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de adoptieouder in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft (uitzondering voor interlandelijke adoptie) - aaneengesloten opname	Behoud van loon
Zelfstandige	6 weken adoptieverlof per ouder + 4 weken te verdelen tussen beide ouders (vanaf 2027 5 weken te verdelen tussen beide ouders) - verlof moet aanvang nemen binnen 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de adoptieouder in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft (uitzondering voor interlandelijke adoptie) - aaneengesloten opname	621,19 euro per week

- pleegouderverlof voor pleegouders die langdurig (minstens 6 maanden) een pleegkind in hun gezin opnemen

Werknemer en contractuele ambtenaren	6 weken pleegouderverlof per ouder + 4 weken te verdelen tussen beide ouders (vanaf 2027 5 weken te verdelen tussen beide ouders) - verlof moet aanvang nemen binnen 12 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de pleegouder in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister	- eerste drie dagen behoud van loon betaald door werkgever - andere dagen: RIZIV-uitkering aan 82% van het begrensde brutoloon
--------------------------------------	---	---

	van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft - aaneengesloten opname	
Statutaire ambtenaar	6 weken pleegouderverlof per ouder + 4 weken te verdelen tussen beide ouders (vanaf 2027 5 weken te verdelen tussen beide ouders) - verlof moet aanvang nemen binnen 12 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de pleegouder in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft - aaneengesloten opname	Behoud van loon
Zelfstandige	6 weken pleegouderverlof per ouder + 4 weken te verdelen tussen beide ouders (vanaf 2027 5 weken te verdelen tussen beide ouders) - verlof moet aanvang nemen binnen 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de pleegouder in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft - aaneengesloten opname	621,19 euro per week

- repos de maternité

Salariées et fonctionnaires contractuelles	15 semaines, et 17 semaines en cas de naissance multiple - une semaine à prendre obligatoirement avant l'accouchement - 9 semaines à prendre obligatoirement après l'accouchement - 5 semaines (ou 7 semaines en cas de naissance multiple) à prendre de manière flexible au cours de la période prénatale ou postnatale - si l'enfant est hospitalisé plus de 7 jours, le repos postnatal est prolongé d'une durée égale à la période d'hospitalisation qui excède ces 7 jours, avec un maximum de 24 semaines	Indemnité allouée par l'INAMI - 30 premiers jours: 82 % de la rémunération brute - puis 75 % de la rémunération brute plafonnée
Fonctionnaires statutaires	15 semaines, et 17 semaines en cas de naissance multiple - une semaine à prendre obligatoirement avant l'accouchement - 9 semaines à prendre obligatoirement après l'accouchement - 5 semaines (ou 7 semaines en cas de naissance multiple) à prendre de manière flexible au cours de la période prénatale ou postnatale - si l'enfant est hospitalisé plus de 7 jours, le repos postnatal est prolongé d'une durée égale à la période d'hospitalisation qui excède ces 7 jours, avec un maximum de 24 semaines	Maintien de la rémunération

Indépendantes	12 semaines - 3 semaines à prendre obligatoirement, dont une avant l'accouchement et 2 après l'accouchement - 9 semaines qui peuvent être prises de manière flexible, en combinaison ou non avec une reprise partielle du travail - si l'enfant est hospitalisé plus de 7 jours, le repos postnatal est prolongé d'une durée égale à la période d'hospitalisation qui excède ces 7 jours	- indemnité hebdomadaire durant les 4 premières semaines: 890,31 euros - indemnité hebdomadaire à partir de la 5^e semaine: 814,32 euros - 105 titres-services gratuits
---------------	--	---

Si la mère est hospitalisée, le père ou le coparent pourra prendre un congé de maternité converti à partir du 8^e jour suivant la naissance. Si la mère décède, le coparent ou le père pourra prendre un congé de maternité converti à partir du jour qui suit le décès. La durée du congé de maternité converti est égale au nombre de jours de repos de maternité qui n'ont pas encore été pris.

- congé de naissance

Salariés et fonctionnaires contractuels	20 jours à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance	- les trois premiers jours: maintien de la rémunération payée par l'employeur - les jours suivants: indemnité INAMI fixée à 82 % de la rémunération brute plafonnée
Fonctionnaires statutaires	20 jours à prendre au cours des quatre mois qui suivent la naissance	Maintien de la rémunération
Indépendants	20 jours à prendre au cours des quatre mois qui suivent la naissance	- 103,53 euros par jour de congé - si moins de 8 jours sont pris, indemnité supplémentaire de 135 euros

- congé parental

Salariés et fonctionnaires contractuels	4 mois à temps plein ou 8 mois à mi-temps ou 20 mois à 1/5^e temps ou 40 mois à 1/10^e temps (moyennant l'accord de l'employeur) À prendre avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans ou l'âge de 21 ans s'il est porteur d'un handicap	Allocation allouée par l'ONEM en fonction de la forme sous laquelle le congé est pris et de la situation familiale
Fonctionnaires statutaires	4 mois à temps plein ou 8 mois à mi-temps ou 20 mois à 1/5^e temps ou 40 mois à 1/10^e temps (moyennant l'accord de l'employeur) À prendre avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans ou l'âge de 21 ans s'il est porteur d'un handicap	Allocation allouée par l'ONEM en fonction de la forme sous laquelle le congé est pris et de la situation familiale
Indépendants	-	-

- crédit-temps avec motif "soins à un enfant de moins de 8 ans"

Salariés et fonctionnaires contractuels	51 mois au total pour l'ensemble du crédit-temps avec motif "soins" - à prendre à temps plein, à mi-temps ou à 1/5^e temps	Allocation forfaitaire allouée par l'ONEM en fonction de la situation familiale et de la fraction d'interruption
---	--	--

Fonctionnaires statutaires - fédéral	- 60 mois d'interruption de carrière - Temps plein, ½, 1/3, ¼, 1/5^e (les possibilités dépendent de l'autorité en question)	Allocation forfaitaire allouée par l'ONEM en fonction de la situation familiale et de la fraction d'interruption
Fonctionnaires statutaires - Flandre	18 mois à temps plein ou 36 mois à mi-temps ou 90 mois d'interruption à 1/5 ^e temps pour l'ensemble des motifs, comprenant notamment les soins à un enfant jusqu'à l'âge de 12 ans	Allocation forfaitaire allouée par l'Autorité flamande en fonction de la situation familiale et de la fraction d'interruption

Les travailleurs indépendants n'ont pas droit au crédit-temps. En outre, dans les petites entreprises, les employeurs peuvent refuser d'accorder un crédit-temps s'ils sont en mesure de prouver que l'absence du travailleur perturberait sérieusement le fonctionnement de l'entreprise.

- congé d'adoption

Salariés et fonctionnaires contractuels	6 semaines de congé d'adoption par parent + 4 semaines à répartir entre les deux parents (à partir de 2027, 5 semaines à répartir entre les deux parents) - le congé doit prendre cours dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille du parent adoptif au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence - à prendre en une fois	- les trois premiers jours: maintien de la rémunération versée par l'employeur - les jours suivants: indemnité INAMI fixée à 82 % de la rémunération brute plafonnée
Fonctionnaires statutaires	6 semaines de congé d'adoption par parent + 4 semaines à répartir entre les deux parents (à partir de 2027, 5 semaines à répartir entre les deux parents) - le congé doit prendre cours dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille du parent adoptif au registre de la population ou au registre des étrangers de sa	Maintien de la rémunération

	commune de résidence (une exception est prévue en cas d'adoption internationale) - à prendre en une fois	
Indépendants	6 semaines de congé d'adoption par parent + 4 semaines à répartir entre les deux parents (à partir de 2027, 5 semaines à répartir entre les deux parents) - le congé doit prendre cours dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille du parent adoptif au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence (une exception est prévue en cas d'adoption internationale) - à prendre en une fois	621,19 euros par semaine

- congé parental d'accueil pour les parents d'accueil qui intègrent un enfant à leur famille pour une longue durée (au moins 6 mois)

Salariés et fonctionnaires contractuels	6 semaines de congé parental d'accueil par parent + 4 semaines à répartir entre les deux parents (à partir de 2027, 5 semaines à répartir entre les deux parents) - le congé doit prendre cours dans les 12 mois suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille du parent d'accueil au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence - à prendre en une fois	- les trois premiers jours: maintien de la rémunération versée par l'employeur - les jours suivants: indemnité INAMI fixée à 82 % de la rémunération brute plafonnée
Fonctionnaires statutaires	6 semaines de congé parental d'accueil par parent + 4 semaines à répartir entre les deux parents (à partir de 2027, 5 semaines à répartir entre les deux parents) - le congé doit prendre cours dans les 12 mois suivant	Maintien de la rémunération

	l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille du parent d'accueil au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence	
	- à prendre en une fois	
Indépendants	6 semaines de congé parental d'accueil par parent + 4 semaines à répartir entre les deux parents (à partir de 2027, 5 semaines à répartir entre les deux parents) - le congé doit prendre cours dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille du parent d'accueil au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence - à prendre en une fois	621,19 euros par semaine

— pleegzorgverlof

Pleegzorgverlof bedraagt maximaal zes dagen per kalenderjaar per pleeggezin. Dit verlof is bedoeld voor specifieke verplichtingen die rechtstreeks verband houden met de pleegzorgsituatie, zoals het bijwonen van zittingen bij gerechtelijke en administratieve overheden die bevoegd zijn voor het pleeggezin, contacten met de natuurlijke ouders of andere belangrijke personen in het leven van het pleegkind, en overleg met de erkende pleegzorgdiensten. Het verlof is bedoeld als een bijkomende ondersteuning voor pleegouders die, naast hun dagelijkse zorgtaken, ook regelmatig geconfronteerd worden met externe verplichtingen die tijd en aanwezigheid vergen. Tijdens de opname van pleegzorgverlof wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst. Dit betekent dat de werknemer geen aanspraak maakt op loon ten laste van de werkgever. Om dit inkomensverlies te compenseren, voorziet de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) in een forfaitaire uitkering van 150,17 euro per afwezigheidsdag (geïndexeerd bedrag vanaf 1 februari 2025). Statutaire ambtenaren behouden hun loon tijdens het pleegzorgverlof. Zelfstandigen kunnen geen gebruik maken van pleegzorgverlof.

Dit is een eenvoudig overzicht. Aan elk verlofstelsel zijn nog andere verschillende opnamemodaliteiten en -voorwaarden verbonden. Het is duidelijk dat de huidige verlofstelsels complex, gefragmenteerd en onvoldoende afgestemd zijn op de diversiteit van gezinsstructuren en de veranderende arbeidsmarkt. Ze kunnen te weinig

— congé pour soins d'accueil

Le congé pour soins d'accueil est un congé d'une durée maximale de six jours par année civile et par famille d'accueil. Il vise à permettre de s'acquitter d'obligations spécifiques directement liées au statut de parent d'accueil telles que la présence à des audiences des autorités judiciaires ou administratives compétentes à l'égard de la famille d'accueil, les contacts avec les parents naturels ou d'autres personnes importantes pour l'enfant placé et les contacts avec le service de placement. Ce congé vise à fournir un soutien additionnel aux parents d'accueil qui doivent s'acquitter non seulement de leurs tâches familiales quotidiennes, mais aussi régulièrement d'obligations externes qui prennent du temps et nécessitent leur présence. Durant le congé pour soins d'accueil, l'exécution du contrat de travail est temporairement suspendue, ce qui signifie que le travailleur ne peut pas prétendre à une rémunération à charge de son employeur. Pour compenser cette perte de revenus, l'Office national de l'emploi (ONEM) accorde une allocation forfaitaire de 150,17 euros par jour d'absence (montant indexé à compter du 1^{er} février 2025). Les fonctionnaires statutaires conservent leur rémunération durant le congé pour soins d'accueil, et les travailleurs indépendants ne peuvent pas en bénéficier.

Cette présentation est simplifiée. En effet, chaque régime de congé est aussi assorti de différentes modalités et de différentes conditions. Il est clair que les régimes de congé actuels sont complexes, morcelés et trop peu conformes à la diversité des structures familiales et aux mutations du marché du travail. En effet, les travailleurs

flexibel ingezet worden op het moment dat ouders er nood aan hebben. Daarnaast bestaan er aanzienlijke ongelijkheden tussen werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, zowel wat betreft de duur van het verlof als de financiële tegemoetkoming. Bovendien zetten ze er te weinig toe aan om de zorgtaken tussen beide ouders meer gelijk te verdelen: het zijn nog steeds voornamelijk vrouwen die verlofrechten uitputten om de zorg voor kinderen op te nemen met de daaraan verbonden negatieve gevolgen voor de eigen carrière en pensioenrechten. Tot slot ligt de financiële tegemoetkoming ook te laag om alle ouders, ongeacht hun sociaaleconomische situatie echt de mogelijkheid te geven om verlofstelsels op te nemen. Dit bemoeilijkt de toegang tot verlofrechten en maakt het voor ouders moeilijk om werk en gezinsleven op een evenwichtige manier te combineren.

Daarom beoogt dit voorstel een structurele hervorming van de huidige versnipperde verlofstelsels door middel van de invoering van het familiekrediet. Het familiekrediet introduceert een kindvolgend verlofkader dat ouders meer autonomie en flexibiliteit biedt bij het combineren van werk en gezin.

De belangrijkste doelstellingen van het familiekrediet zijn:

- a) een geïntegreerd en flexibel verlofstelsel ontwikkelen dat de bestaande verlofvormen bundelt in één coherent systeem, waardoor ouders op een transparante en toegankelijke manier inzicht krijgen in hun verlofrechten. Dit stelt hen in staat verlof optimaal en op het meest geschikte moment voor hun gezin op te nemen;
- b) het garanderen van een gelijke toegang tot verlofrechten voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren;
- c) het stimuleren van een eerlijke verdeling van verlofrechten tussen beide ouders om gendergelijkheid te bevorderen. Door verlofrechten kindvolgend te maken en evenwichtig te verdelen, draagt dit voorstel bij aan een meer gelijke verdeling van zorgtaken en betere kansen op de arbeidsmarkt;
- d) het verhogen van uitkeringen om financiële drempels weg te nemen. De huidige vergoedingen vormen vaak een belemmering voor ouders om verlof op te nemen. Het familiekrediet biedt voldoende financiële zekerheid zodat ouders effectief de vrijheid hebben om voor hun kind te zorgen;

ne kunnen pas y recourir avec suffisamment de flexibilité lorsqu'ils en ont besoin. En outre, des inégalités substantielles existent entre les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires, tant en ce qui concerne la durée des congés qu'à l'égard des compensations financières prévues. De plus, ils incitent trop peu à répartir plus équitablement les tâches familiales entre les deux parents. En effet, ce sont encore principalement les femmes qui épuisent leurs droits en matière de congés pour s'occuper des enfants, ce qui a les conséquences négatives qui s'ensuivent pour leur carrière et leurs droits en matière de pension. Enfin, les compensations financières sont par ailleurs trop faibles pour permettre réellement à tous les parents, indépendamment de leur situation socioéconomique, de prendre réellement ces congés. Cela complique l'exercice des droits en matière de congés et permet difficilement aux parents de trouver un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

C'est pourquoi la présente proposition demande au gouvernement de mener une réforme structurelle des régimes de congé aujourd'hui morcelés en instaurant le crédit familial. Il s'agirait d'une enveloppe de congés liée à chaque enfant qui permettrait aux parents de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle avec plus d'autonomie et de flexibilité.

Objectifs principaux du crédit familial:

- a) élaborer un régime de congé intégré et flexible qui fusionne les régimes de congé existants dans un régime cohérent, pour que les parents puissent aisément exercer leurs droits en matière de congés en toute transparence, ce qui leur permettra d'utiliser leurs congés au mieux et au moment le plus opportun pour leur famille;
- b) garantir un accès équitable aux droits en matière de congés pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires;
- c) encourager une répartition équitable des droits en matière de congés entre les deux parents, pour améliorer l'égalité entre les sexes. En prévoyant d'associer les droits en matière de congés à l'enfant et de les répartir de manière équilibrée, la présente proposition contribuera à une répartition plus équitable des tâches familiales et à de meilleures perspectives sur le marché du travail;
- d) majorer les allocations pour lever les obstacles financiers. Les allocations actuelles dissuadent en effet souvent les parents d'exercer leurs droits en matière de congés. Le crédit familial permettra d'offrir une sécurité financière suffisante pour que les parents aient effectivement la liberté de s'occuper de leurs enfants;

e) het flexibiliseren van de verlofopname door ouders de mogelijkheid te geven om voltijds, halftijds, 1/5^e of 1/10^e verlof op te nemen. Dit geeft hen de garantie dat ze het verlof op het juiste moment kunnen inzetten, met bijzondere aandacht voor de eerste levensjaren van het kind;

f) het erkennen van diverse gezinsvormen door ook plusouders, pleegouders en grootouders de mogelijkheid te geven verlof op te nemen;

g) het voorzien in extra ondersteuning voor alleenstaande ouders en ouders van kinderen met een handicap, zodat ook zij ten volle gebruik kunnen maken van het familiekrediet.

De federale regering heeft in haar regeerakkoord¹ de invoering van een familiekrediet opgenomen, met als doel de verlofstelsels te vereenvoudigen en te harmoniseren. Concreet stelt het regeerakkoord: *“Elke ouder moet kunnen zorgen voor zijn of haar kind. Wie gezinstaken wil opnemen, moet daarvoor alle mogelijkheden krijgen. We voeren hiervoor het familiekrediet in, in overleg met de sociale partners. Een familiekrediet vereenvoudigt de verlofrechten voor wie bijdraagt aan de zorg van een kind, en harmoniseert de verschillende stelsels zodat er geen onderscheid is naar het statuut van werknemer, zelfstandige of ambtenaar. Elk kind krijgt bij de geboorte een rugzakje met verlofrechten waarin de bestaande verlopen in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind geïntegreerd worden. In het familiekrediet is er ook plaats voor nieuwe of aangepaste modaliteiten zoals bijvoorbeeld opname door grootouders en het stimuleren van opname door beide ouders. Bij kinderen die maar 1 ouder (meer) hebben, maakt die ouder aanspraak op het volledig rugzakje.”* Bijkomend is ook vanaf 2026 jaarlijks 25 miljoen euro voorzien voor het familiekrediet.

Het voorstel tot resolutie dat hier wordt voorgelegd, geeft een concrete uitwerking van het familiekrediet.

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

e) flexibiliser l'exercice des congés en permettant aux parents de prendre congé à temps plein, à mi-temps, à 1/5^e ou à 1/10^e. Ils auront ainsi la garantie de pouvoir utiliser leurs congés au moment opportun, en accordant une attention particulière aux premières années de l'enfant;

f) reconnaître les différentes structures familiales en permettant aussi aux beaux-parents, aux parents d'accueil et aux grands-parents de prendre ces congés;

g) prévoir un soutien additionnel en faveur des parents isolés et des parents d'un enfant handicapé pour qu'ils puissent aussi pleinement utiliser le crédit familial.

Le gouvernement fédéral a inscrit l'instauration d'un crédit familial dans son accord de gouvernement¹ dans le but de simplifier et d'harmoniser les régimes de congé. Concrètement, l'accord de gouvernement prévoit ce qui suit: *“Chaque parent doit pouvoir s'occuper de son enfant. Ceux qui souhaitent assumer des tâches familiales doivent avoir toutes les possibilités de le faire. Pour cela, nous introduisons le crédit familial, en concertation avec les partenaires sociaux. Un crédit familial simplifie les droits de congé pour ceux qui participent aux soins d'un enfant et harmonise les différents systèmes afin qu'il n'y ait pas de distinction selon le statut de salarié, d'indépendant ou de fonctionnaire. Chaque enfant reçoit à la naissance un “sac à dos” de droits de congé, dans lequel sont intégrés les congés existants liés à la naissance et aux soins ultérieurs de l'enfant. Le crédit familial prévoit également des modalités nouvelles ou adaptées, telles que par exemple la prise de congé par les grands-parents et la stimulation de la prise de congé par les deux parents. Pour les enfants n'ayant (plus) qu'un seul parent, ce dernier a droit à l'intégralité du “sac à dos”.* En outre, 25 millions d'euros seront prévus chaque année, dès 2026, en faveur du crédit familial.

La présente proposition de résolution vise à demander la mise en œuvre concrète du crédit familial.

¹ Regeerakkoord van de federale regering Bart De Wever (12 februari 2025) https://www.belgium.be/nl/publicaties/regeerakkoord_van_de_federale_regering_bart_de_wever

¹ Accord de gouvernement du gouvernement fédéral de Bart De Wever (12 février 2025), https://www.belgium.be/fr/publications/accord_de_gouvernement_du_gouvernement_federal_bart_de_wever

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat een goede werk-privébalans essentieel is voor het welzijn van werknemers en de combinatie van werk en gezin een grote uitdaging blijft voor ouders in België en:

A.1. dat volgens de jaarlijkse SERV Werkbaarheidsmonitor² 12,9 % van de werknemers in Vlaanderen moeilijkheden ervaart bij het combineren van werk en privéleven, terwijl 3,3 % kampt met een acuut werk-privéconflict. In absolute cijfers betekent dit dat ongeveer 320.000 werknemers moeite hebben om hun job te combineren met hun gezins- en sociale leven, waarvan 80.000 zich in een bijna permanente conflictsituatie bevinden;

A.2. dat de maatregelen die in de afgelopen decennia zijn ingevoerd onvoldoende zijn om structurele problemen in de combinatie van werk en gezin aan te pakken aangezien in 2023 het aandeel werknemers met een problematische werk-privébalans hoger ligt dan bij de eerste meting in 2004;

A.3. dat vrouwen vaker moeilijkheden ondervinden dan mannen: 14,3 % van hen ervaart een problematische balans, tegenover 11,2 % van de mannen;

A.4. dat vooral alleenstaande ouders moeilijkheden ondervinden om een goede balans te vinden, met 16,5 % die aangeeft geen haalbare combinatie te vinden. Ook in gezinnen waar één partner niet werkt, blijft de balans een probleem voor 15 %, wat erop wijst dat een lager gezinsinkomen niet per se meer ruimte creëert voor een betere verdeling van werk en zorg;

A.5. dat onderzoek van UCLouvain³ aantoont dat 12 % van de Belgische ouders te maken krijgt met een parentale burn-out en dit percentage het hoogste is van de 42 onderzochte landen;

B. overwegende dat een evenwichtige werk-privébalans van belang is voor de doelstelling van de federale regering om de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80 % en dit een werkomgeving vereist waarin mensen langer actief kunnen blijven en minder snel uitvallen;

² SERV (2023). Hoe werkbaar is je job? Resultaten werkbaarheidsmeting werknemers 2023. <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/feiten-en-cijfers-over-werkbaar-werk>

³ Roskam, I., Aguiar, J., Akgun, E. et al. Parental Burnout Around the Globe: a 42-Country Study. *Affec Sci* 2, 58–79 (2021). <https://doi.org/10.1007/s42761-020-00.028-4>

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour le bien-être des travailleurs et que la combinaison entre travail et vie de famille demeure un défi important pour les parents en Belgique, et:

A.1. que selon la *Werkbaarheidsmonitor*² annuel du SERV, 12,9 % des travailleurs en Flandre rencontrent des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie privée, et que 3,3 % d'entre eux sont confrontés à un réel conflit entre ces deux dimensions. En chiffres absolus, cela signifie que près de 320.000 travailleurs peinent à combiner leur emploi et leur vie familiale et sociale, et que 80.000 d'entre eux se trouvent en situation de conflit quasi permanente;

A.2. que les mesures qui ont été prises au cours des dernières décennies sont insuffisantes pour résoudre les problèmes structurels en matière de conciliation du travail et de la vie privée, la proportion des travailleurs qui éprouvent des difficultés à cet égard étant plus élevée en 2023 que lors de la première mesure réalisée en 2004;

A.3. que les femmes rencontrent plus souvent des difficultés que les hommes: 14,3 % d'entre elles ressentent un déséquilibre, contre 11,2 % des hommes;

A.4. que ce sont principalement les parents isolés qui se heurtent à des difficultés pour combiner harmonieusement travail et vie de famille, 16,5 % d'entre eux indiquant ne pas trouver de solution. Cet équilibre est également problématique dans 15 % des ménages où un des partenaires ne travaille pas, ce qui indique qu'un revenu familial moins élevé ne crée pas automatiquement de la marge pour une meilleure répartition entre le travail et les tâches familiales;

A.5. qu'une étude de l'UCLouvain³ indique que 12 % des parents belges sont confrontés à un burn-out parental et que ce pourcentage est le plus élevé des 42 pays examinés;

B. considérant qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est important pour réaliser l'objectif du gouvernement de relever le taux d'emploi à 80 %, et que cet objectif requiert un environnement de travail dans lequel les travailleurs peuvent rester actifs plus longtemps et éviter les sorties précoces du marché du travail;

² SERV (2023). Hoe werkbaar is je job? Resultaten werkbaarheidsmeting werknemers 2023. <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/feiten-en-cijfers-over-werkbaar-werk>

³ Roskam, I., Aguiar, J., Akgun, E. et al. Parental Burnout Around the Globe: a 42-Country Study. *Affec Sci* 2, 58–79 (2021). <https://doi.org/10.1007/s42761-020-00.028-4>

C. overwegende dat de gezinssamenstelling in België de afgelopen decennia is veranderd met meer eenoudergezinnen en nieuw samengestelde gezinnen en de huidige verlofstelsels daar onvoldoende zijn op afgestemd:

C.1. het aandeel eenouderhuishoudens steeg van 8,0 % in 1994 naar 9,9 % in 2024⁴;

C.2. vrouwen binnen deze groep zijn sterk vertegenwoordigd: 85,4 % van de eenoudergezinnen werden in 2021 geleid door een vrouw⁵;

C.3. alleenstaande ouders ondervinden grotere moeilijkheden bij het combineren van werk en gezin omdat er geen tweede ouders is om zorgtaken op te nemen;

C.4. de weinige flexibiliteit in werk- en verlofrege-lingen zorgt ervoor dat ze vaak genooddaakt zijn om deeltijds te werken met negatieve gevolgen voor hun loopbaanvooruitzichten en financiële zekerheid op de lange termijn waarmee ook onmisbaar talent op onze al te krappe arbeidsmarkt verdwijnt;

D. overwegende dat de huidige verlofstelsels gefragmenteerd en complex zijn door de opeenstapeling van regelgevingen waarbij de toegangsvoorwaarden, de duur, de uitkeringen en de gelijkstellingsregels voor pensioen afhankelijk zijn van het type verlof en het statuut van de ouder, de administratie bij de aanvragen van het verlof complex is en dit gebrek aan uniformiteit het moeilijk maakt voor ouders om hun verlofrechten te begrijpen en optimaal te benutten;

E. overwegende dat de impact van de verschillende verlofstelsels op sociale rechten zoals pensioenopbouw onvoldoende transparant is voor ouders waardoor ze de gevolgen op lange termijn onvoldoende kunnen inschatten;

F. overwegende dat de huidige verlofstelsels te weinig flexibiliteit bieden om verlof te kunnen opnemen op het meest geschikte moment en volgens de noden van moderne gezinnen:

C. considérant que la composition des ménages en Belgique a évolué au cours des dernières décennies, avec une augmentation du nombre des ménages monoparentaux et des familles recomposées, et que les régimes de congé actuels ne sont pas suffisamment en phase avec cette évolution:

C.1. la part des ménages monoparentaux est passée de 8,0 % en 1994 à 9,9 % en 2024⁴;

C.2. les femmes sont surreprésentées dans ce groupe: en 2021, 85,4 % des chefs de familles monoparentales étaient des femmes⁵;

C.3. les parents isolés éprouvent davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée car ils sont seuls pour s'occuper de leur famille;

C.4. le manque de flexibilité dans les régimes de travail et de congé les contraint souvent à travailler à temps partiel, ce qui a des conséquences négatives sur leurs perspectives de carrière et sur leur sécurité financière à long terme, tout en entraînant l'indisponibilité d'une main d'œuvre indispensable sur notre marché du travail déjà sous tension;

D. considérant que les régimes de congé actuels sont fragmentés et complexes en raison de la multitude de réglementations (les conditions d'accès, la durée, les allocations et les règles d'assimilation pour la pension dépendent du type de congé et du statut du parent, et les démarches administratives pour demander un congé sont complexes) et que ce manque d'uniformité entraîne, dans le chef des parents, des difficultés pour comprendre leurs droits en matière de congés et pour les faire valoir pleinement;

E. considérant que l'impact des différents régimes de congé sur les droits sociaux comme la constitution de droits à la pension n'est pas assez transparent pour les parents, de sorte qu'ils ne peuvent pas évaluer les conséquences à long terme de manière suffisamment précise;

F. considérant que les régimes de congé actuels offrent trop peu de flexibilité pour pouvoir prendre congé au moment le plus approprié et en fonction des besoins des ménages modernes:

⁴ Statbel. (z.d.). Huishoudens: Structuur van de bevolking. Statbel, Belgische statistiek. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking/huishoudens>

⁵ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (2023). Statistisch overzicht 2023. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/statistisch_overzicht_2023.pdf

⁴ Statbel. Ménages: Structure de la population. Statbel, office belge de statistique. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/menages>

⁵ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2023). Aperçu statistique 2023. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/Aperc%C3%A7u%20Statistique%202023.pdf>

F.1. verlofstelsels moeten vaak in aaneengesloten periodes opgenomen worden;

F.2. er zijn leeftijdsgrenzen voor het kind per verlof vastgelegd die niet op elkaar zijn afgestemd (12 jaar voor ouderschapsverlof, 5, 8 of 12 jaar voor tijdskrediet met het motief zorg voor het kind);

F.3. de opnamebreuken verschillen per statuut en zijn soms afhankelijk van de grootte van de onderneming waar de ouder werkt of van het al dan niet krijgen van toestemming van de werkgever;

G. overwegende dat hoewel elk kind evenveel recht heeft op zorgtijd van de ouders de bestaande verlofrechten aanzienlijke verschillen vertonen naargelang het statuut van de ouder en dat:

G.1. er binnen het statuut van de werknemers verschillen bestaan naargelang de grootte van de onderneming waar de ouder werkt, de anciënniteit die een ouder bij dezelfde werkgever heeft opgebouwd, de gunst die een werkgever al dan niet verleent bij het opnemen van bepaalde schorsingsbreuken zoals 1/10;

G.2. er binnen de publieke sector verschillen bestaan tussen oude en hervormde statuten en tussen contractuele en statutaire ambtenaren;

G.3. zelfstandigen het minst recht hebben op verlofstelsels, het verlof is beperkt in duur en minder goed vergoed is;

G.4. dit leidt tot ongelijkheid in zowel duur, financiële tegemoetkoming en opnamemogelijkheden;

H. overwegende dat de toegang tot ouderschapsverlof sterk varieert naargelang de arbeidspositie van ouders en vooral jonge moeders, alleenstaande ouders, lager opgeleide ouders en ouders met een migratieachtergrond minder toegang hebben tot het ouderschapsverlof:

H.1. bijna een kwart van de moeders in België komt niet in aanmerking voor ouderschapsverlof omwille van het niet voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarden⁶;

H.2. 49 % van de laagopgeleide moeders komt nooit in aanmerking voor ouderschapsverlof, tegenover slechts 14 % van de hoogopgeleide moeders omdat zij

F.1. les congés doivent souvent être pris par périodes ininterrompues;

F.2. des limites d'âge ont été fixées pour l'enfant par type de congé et ces limites ne sont pas harmonisées (12 ans pour le congé parental, 5, 8 ou 12 ans pour le crédit-temps avec motif soins à son/ses enfant(s));

F.3. les modalités de prise de congé diffèrent selon le statut et dépendent parfois de la taille de l'entreprise où le parent travaille ou de l'obtention de l'autorisation de l'employeur;

G. considérant que, bien que tous les enfants aient les mêmes droits en ce qui concerne le temps que leurs parents peuvent leur consacrer, les régimes de congé existants présentent des différences considérables en fonction du statut, et que:

G.1. des différences existent dans le statut des travailleurs selon la taille de l'entreprise où le parent travaille, selon l'ancienneté accumulée par le parent auprès d'un même employeur, selon la faveur accordée ou non par l'employeur dans la prise de certaines modalités de congé comme 1/10;

G.2. des différences existent dans le secteur public entre les anciens et les nouveaux statuts et entre les fonctionnaires contractuels et statutaires;

G.3. les indépendants disposent des régimes de congé les moins avantageux, leurs congés étant limités dans le temps et moins bien indemnisés;

G.4. cette situation entraîne des inégalités, tant au niveau de la durée que de la compensation financière et des possibilités de recours aux congés;

H. considérant que l'accès au congé parental varie largement selon la situation professionnelle des parents et que ce sont surtout les jeunes mères, les parents isolés, les parents peu qualifiés et les parents issus de l'immigration qui ont moins accès au congé parental:

H.1. près d'un quart des mères belges ne peuvent bénéficier d'un congé parental car elles ne répondent pas aux conditions d'emploi⁶;

H.2. 49 % des mères peu qualifiées ne peuvent jamais bénéficier d'un congé parental tandis que seuls 14 % des mères hautement qualifiées sont dans ce cas, les

⁶ Marynissen, L., Wood, J., & Neels, K. (2021). Mothers and parental leave in Belgium: Social inequalities in eligibility and uptake. *Social Inclusion*, 9(2), 325–337. <https://doi.org/10.17.645/si.v9i2.3834>

⁶ Marynissen, L., Wood, J., & Neels, K. (2021). Mothers and parental leave in Belgium: Social inequalities in eligibility and uptake. *Social Inclusion*, 9(2), 325–337. <https://doi.org/10.17.645/si.v9i2.3834>

oververtegenwoordigd zijn in sectoren met onzekere of tijdelijke contracten, zoals de horeca, zorg en *retail*;

H.3. 49 % van de alleenstaande moeders voldoet niet aan de toelatingsvoorwaarden voor ouderschapsverlof;

I. overwegende dat de genderloonkloof in België in 2022 7 % bedraagt indien gecorrigeerd naar arbeidsduur en 19,9 % indien niet gecorrigeerd naar arbeidsduur⁷ en de genderpensioenloof 21 %⁸ bedraagt en dat dit grotendeels te wijten is aan de ongelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen waarbij vrouwen veel meer gebruikmaken van verlofstelsels of deeltijds werken:

I.1. in 2004 was 85 % van de gebruikers van ouderschapsverlof vrouw, en hoewel dit percentage in 2022 daalde naar 65 %, blijft er een aanzienlijke genderkloof bestaan. Mannen nemen vaker deeltijds ouderschapsverlof op, terwijl vrouwen dit vaker voltijds of halftijds opnemen;⁹

J. overwegende dat een meer gelijke verdeling van zorgtaken de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt bevordert en dat studies aantonen dat landen met een evenwichtiger verlofsysteem een kleinere genderloonkloof kennen:

J.1. een hogere opname van geboorteverlof leidt tot een eerlijkere verdeling van zorgtaken binnen het gezin. Dit verlicht de druk op vrouwen en stelt hen in staat hun loopbanen beter te ontwikkelen.¹⁰ Dit draagt bij aan een hogere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt;¹¹

premières étant surreprésentées dans les secteurs caractérisés par des contrats précaires ou temporaires tels que l'horeca, les soins et le commerce de détail;

H.3. 49 % des mères isolées ne répondent pas aux conditions d'octroi du congé parental;

I. considérant qu'en Belgique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes se montait en 2022 à 7 % s'il est corrigé en fonction de la durée de travail et à 19,9 % s'il n'est pas corrigé en fonction de la durée de travail⁷, et que l'écart de pension entre les femmes et les hommes atteint 21 %⁸, cette différence étant en grande partie due à la répartition inéquitable des tâches familiales prises en charge par les hommes et les femmes, ces dernières ayant ainsi beaucoup plus recours aux régimes de congé et de travail à temps partiel:

I.1. en 2004, 85 % des travailleurs ayant recours au congé parental étaient des femmes et, bien que ce pourcentage soit tombé à 65 % en 2022, l'écart entre les femmes et les hommes reste considérable. Les hommes prennent plus souvent un congé parental à temps partiel, tandis que les femmes le prennent à mi-temps ou à temps plein;⁹

J. considérant qu'une répartition plus équitable des tâches familiales favorise l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et que des études montrent que les pays disposant d'un système de congé plus équitable présentent un écart salarial entre les femmes et les hommes moins marqué:

J.1. un recours plus franc au congé de naissance conduit à une répartition plus équitable des tâches familiales, réduit la pression qui repose sur les femmes et permet à celles-ci de se consacrer davantage à leur carrière.¹⁰ Cela se traduit par une participation accrue des femmes au marché du travail;¹¹

⁷ Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2024). Loonkloofcijfers. 177 – Loonkloofcijfers 2024.pdf

⁸ Sigidis (2024). Kerncijfers Gender en pensioen. <https://www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/gender-pensioen>

⁹ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (2023). De genderdimensie van verschillende soorten verlof in België. <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/de-genderdimensie-van-verschillende-soorten-verlof-belgie>

¹⁰ Pizarro, J., & Gartzia, L. (2024). Paternity leave: A systematic review and directions for research. *Human Resource Management Review*, 34(1), Article 101.001. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.101.001>

¹¹ Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S., ... & Heymann, J. (2018). The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: A systematic review of the empirical literature. *The Milbank Quarterly*, 96(3), 434-471. <https://doi.org/10.1111/1468-0009.12.340>

⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2024). Les chiffres de l'écart salarial. *Les chiffres de l'écart salarial.pdf*

⁸ Sigidis (2024). Chiffres clés Écart de pension. <https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/genre-pension>

⁹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2023). La dimension de genre de différents congés en Belgique. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/la-dimension-de-genre-de-differents-conges-en-belgique>

¹⁰ Pizarro, J., & Gartzia, L. (2024). Paternity leave: A systematic review and directions for research. *Human Resource Management Review*, 34(1), Article 101.001. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.101.001>

¹¹ Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S., ... & Heymann, J. (2018). The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: A systematic review of the empirical literature. *The Milbank Quarterly*, 96(3), 434-471. <https://doi.org/10.1111/1468-0009.12.340>

K. overwegende dat landen waarin de financiële compensatie voor geboorteverlof hoger ligt zoals in Zweden, mannen meer aangemoedigd worden om verlof op te nemen;¹²

L. overwegende dat gezinnen met een kind met een handicap extra ondersteuning nodig hebben bij de combinatie van werk en gezin, en dat een hervormd verlofstelsel hiermee rekening moet houden;

M. overwegende dat een verlofstelsel ook voor de specifieke situatie voor adoptiekinderen en pleegkinderen aandacht moet hebben;

N. overwegende dat grootouders en plusouders een belangrijke rol spelen in de opvoeding en zorg voor kinderen en dat:

N.1. 29,9 % van de gezinnen onbetaalde hulp krijgt bij kinderopvang met grootouders als belangrijkste ondersteuners¹³;

N.2. grootouders en andere familieleden ongeveer 8 uur en 24 minuten per week ondersteuning bieden;

N.3. grootouders steeds meer zelf nog aan het werk zijn en minder ondersteuning kunnen bieden bij de zorg voor hun kleinkinderen;

O. overwegende dat de eerste levensjaren van een kind de basis vormen voor de cognitieve, taal-, motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling, de ouderlijke betrokkenheid in deze periode de ontwikkeling van kinderen aanzienlijk stimuleert en dit een onmiskenbare impact heeft op de verdere ontwikkeling van het kind¹⁴;

K. considérant qu'une indemnisation financière plus élevée du congé de naissance, comme en Suède, incite plus les hommes à y avoir recours;¹²

L. considérant que les ménages ayant un enfant handicapé nécessitent un soutien accru en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et qu'un système de congé repensé doit tenir compte de cet état de fait;

M. considérant qu'un régime de congé doit également prendre en compte le cas spécifique des enfants adoptés et des enfants placés en famille d'accueil;

N. considérant que les grands-parents et les beaux-parents jouent un rôle majeur dans l'éducation et les soins apportés aux enfants et que:

N.1. 29,9 % des ménages bénéficient d'une aide non rémunérée en matière de garde d'enfants, les grands-parents étant les principaux soutiens¹³;

N.2. les grands-parents et d'autres membres de la famille apportent en moyenne 8 heures et 24 minutes d'aide par semaine;

N.3. les grands-parents sont de plus en plus souvent encore actifs professionnellement et sont moins en mesure de s'occuper de leurs petits-enfants;

O. considérant que les premières années de vie d'un enfant lui permettent d'acquérir les bases de son développement cognitif, linguistique, moteur et socio-émotionnel, que l'implication parentale pendant cette période stimule considérablement le développement des enfants et que cette présence a un impact indéniable sur le développement ultérieur de l'enfant¹⁴;

¹² Duvander, A.-Z., Halldén, K., Koslowski, A., & Sjögren Lindquist, G. (2024). Income loss and leave taking: Increased financial benefits and fathers' parental leave use in Sweden. *Journal of Social Policy*, 53(2), 551–571. <https://doi.org/10.1017/S0047279422000514>

¹³ Audenaert, V. (2023). *Kinderopvang en hulp in het huishouden: Gezinnen in Vlaanderen over de ondersteuning die ze krijgen van familie en vrienden bij de zorg en opvang voor de kinderen, het gebruik van kinderopvang, opvangmogelijkheden tijdens de schoolvakanties en het inhuren van hulp in het huishouden*. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/KinderopvangEnHuishoudhulp_def_b.pdf

¹⁴ Jeong, J., Franchett, E. E., Ramos de Oliveira, C. V., Rehmani, K., & Yousafzai, A. K. (2021). Parenting interventions to promote early child development in the first three years of life: A global systematic review and meta-analysis. *PLoS Medicine*, 18(5), e1003602. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1.003.602>

¹² Duvander, A.-Z., Halldén, K., Koslowski, A., & Sjögren Lindquist, G. (2024). Income loss and leave taking: Increased financial benefits and fathers' parental leave use in Sweden. *Journal of Social Policy*, 53(2), 551–571. <https://doi.org/10.1017/S0047279422000514>

¹³ Audenaert, V. (2023). *Kinderopvang en hulp in het huishouden: Gezinnen in Vlaanderen over de ondersteuning die ze krijgen van familie en vrienden bij de zorg en opvang voor de kinderen, het gebruik van kinderopvang, opvangmogelijkheden tijdens de schoolvakanties en het inhuren van hulp in het huishouden*. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/KinderopvangEnHuishoudhulp_def_b.pdf

¹⁴ Jeong, J., Franchett, E. E., Ramos de Oliveira, C. V., Rehmani, K., & Yousafzai, A. K. (2021). Parenting interventions to promote early child development in the first three years of life: A global systematic review and meta-analysis. *PLoS Medicine*, 18(5), e1003602. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1.003.602>

P. overwegende dat naast de eerste levensjaren ouders ook op andere cruciale momenten in het leven van hun kinderen tijd moeten kunnen vrijmaken om (extra) zorg te bieden;

Q. overwegende dat de mogelijkheid om gebruik te maken van verlofstelsels vooral toekomt aan gezinnen met meer economische zekerheid omdat de forfaitaire uitkeringen vandaag te laag zijn waardoor veel ouders met een lager inkomen het verlof niet kunnen opnemen, zelfs wanneer ze daartoe het recht hebben;

R. overwegende dat een familiekrediet de verlofrechten transparanter en eerlijker maakt door het recht op verlof te koppelen aan het kind in plaats van aan het statuut van de ouder, waardoor alle ouders dezelfde basisrechten hebben;

S. overwegende dat de federale regering in haar regeerakkoord de invoering van een familiekrediet heeft opgenomen, met als doel de verlofstelsels te vereenvoudigen en te harmoniseren, en dat hiervoor vanaf 2026 jaarlijks 25 miljoen euro extra is voorzien;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. in overleg met de sociale partners het familiekrediet in te voeren dat voldoet aan de volgende criteria:

1.1. het is een kindvolgend verlofkader, waarbij het recht op verlof wordt gekoppeld aan het kind in plaats van aan het beroepsstatuut van de ouder, met als doel een transparant, toegankelijk en eerlijk verlofsysteem te creëren;

1.2. het bundelt de huidige moederschapsrust, het huidige geboorteverlof, het huidige ouderschapsverlof en het huidige tijdscrediet met motief zorg voor een kind;

1.3. bij de geboorte of op het moment dat het kind bij adoptie in het gezin terecht komt, ontvangt het kind een rugzak met 24 maanden aan verlofrechten;

1.4. deze 24 maanden bestaan uit drie delen met elk hun eigen modaliteiten inzake duur, vergoeding en opnamevoorwaarden:

1.4.1. het geboortekrediet:

1.4.1.1. kan door de ouders en adoptieouders worden opgenomen.

P. considérant qu'outre les premières années de vie, les parents doivent pouvoir libérer du temps (supplémentaire) pour s'occuper de leurs enfants à d'autres moments clefs de leur développement;

Q. considérant que la possibilité d'avoir recours aux régimes de congé bénéficie surtout aux ménages disposant d'une sécurité économique accrue, car l'indemnisation forfaitaire est aujourd'hui trop faible, si bien que de nombreux parents ayant un revenu inférieur ne peuvent prendre le congé, même lorsqu'ils y ont droit;

R. considérant qu'un crédit familial rendrait les droits au congé plus transparents et plus équitables, car il les lierait à l'enfant plutôt qu'au statut des parents, chacun disposant alors des mêmes droits de base;

S. considérant que le gouvernement fédéral a mentionné dans son accord de gouvernement l'introduction d'un crédit familial en vue de simplifier et d'harmoniser les systèmes de congé et que 25 millions d'euros supplémentaires seront dégagés annuellement à cette fin à compter de 2026;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'introduire, en concertation avec les partenaires sociaux, le crédit familial, qui répondra aux critères suivants:

1.1. il s'agit d'un cadre de congé lié à l'enfant et non plus au statut professionnel du parent et son objectif est de mettre en œuvre un régime de congé transparent, accessible et équitable;

1.2. il réunit le congé de maternité, le congé de naissance, le congé parental et l'actuel crédit-temps avec motif soins à son/ses enfant(s);

1.3. lors de la naissance ou au moment où l'enfant adopté arrive dans sa famille, l'enfant reçoit un "sac à dos" de 24 mois de congé;

1.4. ces 24 mois se répartissent en trois parties, chacune assortie de ses propres modalités en matière de durée, d'indemnisation et de conditions d'octroi:

1.4.1. le crédit naissance:

1.4.1.1. peut être pris par les parents et les parents adoptifs;

1.4.1.2. kan ook door plusouders opgenomen worden indien er toestemming is van beide ouders of van één ouder in het geval dat de andere ouder overleden is of deze ouder de enige is van wie de afstamming vaststaat of indien aan deze ouder 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;

1.4.1.3. bevat 24 weken geboorteverlof waarvan minimaal 10 weken door de moeder moet worden opgenomen in een aaneengesloten periode voor en/of na de geboorte;

1.4.1.4. indien deze 24 weken volledig opgenomen zijn en van die 24 weken minimum 9 weken door de vader of meemouder zijn opgenomen, worden 6 extra weken toegekend, de zogenaamde genderbonus, die onder beide ouders verdeeld kunnen worden. In het totaal mogen maximum 18 weken door dezelfde ouder worden opgenomen. Op deze manier wordt een meer gelijkmatige verdeling van de zorgtaken tussen beide ouders gestimuleerd;

1.4.1.5. in geval van hospitalisatie van de moeder na de bevalling, kan het restsaldo van de 10 weken die door de moeder moeten worden opgenomen in een aaneengesloten periode voor en/of na de geboorte, worden opgenomen door de vader of meemouder. Deze weken worden niet mee in rekening genomen voor de berekeningen in het kader van de genderbonus of voor de bepaling van het maximum van 18 weken dat door één ouder mag worden opgenomen;

1.4.1.6. indien het kind bij de geboorte langer dan één week gehospitaliseerd is, worden de 24 weken verlengd met de periode dat het kind gehospitaliseerd werd met een maximum van 24 weken. Deze extra weken kunnen door een van beide ouders opgenomen worden of onder beide ouders verdeeld worden. Deze weken worden niet mee in rekening genomen voor de berekeningen in het kader van de genderbonus of voor de bepaling van het maximum van 18 weken dat door één ouder mag worden opgenomen;

1.4.1.7. met uitzondering van de 10 weken die verplicht door de moeder moeten worden opgenomen, kunnen alle andere weken voltijds, halftijds, per 1/5 of per 1/10 worden opgenomen. Bij een deeltijdse opname wordt de totale verlofperiode proportioneel verlengd. Hierdoor kunnen ouders het verlof beter afstemmen op hun persoonlijke situatie en de noden van hun gezin, wat bijdraagt aan een vlottere combinatie van werk en zorg;

1.4.1.2. peut également être pris par les beaux-parents moyennant l'accord des deux parents ou d'un seul parent si l'autre parent est décédé ou si ce parent est la seule personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ou si ce parent est la personne 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;

1.4.1.3. contient 24 semaines de congé de naissance, dont au moins 10 semaines doivent être prises par la mère de manière ininterrompue avant et/ou après la naissance;

1.4.1.4. si ces 24 semaines ont été prises dans leur intégralité et que, sur ces 24 semaines, minimum 9 semaines ont été prises par le père ou le coparent, il est octroyé 6 semaines supplémentaires (le "bonus de genre") qui peuvent être réparties entre les deux parents. Au total, un même parent peut prendre au maximum 18 semaines. Cela permet d'encourager une répartition plus équitable des tâches familiales entre les deux parents;

1.4.1.5. en cas d'hospitalisation de la mère après l'accouchement, le solde restant des 10 semaines devant être prises par la mère de manière ininterrompue avant et/ou après la naissance peut être pris par le père ou le coparent. Ces semaines ne sont pas prises en compte dans les calculs effectués dans le cadre du bonus de genre ni dans la détermination du maximum de 18 semaines pouvant être prises par un même parent;

1.4.1.6. si l'enfant est hospitalisé plus d'une semaine à la naissance, les 24 semaines sont prolongées de la durée de l'hospitalisation de l'enfant, avec un maximum de 24 semaines. Ces semaines supplémentaires peuvent être prises par l'un des deux parents ou être réparties entre les deux parents. Ces semaines ne sont pas prises en compte dans les calculs effectués dans le cadre du bonus de genre ni dans la détermination du maximum de 18 semaines pouvant être prises par un même parent;

1.4.1.7. à l'exception des 10 semaines devant obligatoirement être prises par la mère, toutes les autres semaines peuvent être prises à temps plein, à mi-temps, à un cinquième temps ou à un dixième temps. En cas de prise du congé à temps partiel, la période totale de congé est prolongée de manière proportionnelle. Cela permet aux parents de mieux faire correspondre le congé à leur situation personnelle et aux besoins de leur famille, ce qui contribue à améliorer la combinaison entre travail et tâches familiales;

1.4.1.8. het geboortekrediet kan worden opgenomen tot maximum drie jaar na de geboorte van het kind, of in het geval van adoptie tot maximaal drie jaar na de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het gezin zijn verblijfplaats heeft;

1.4.1.9. de vergoeding omvat 82 % van het begrensd brutoloon en wordt uitbetaald door het RIZIV met uitzondering van de eerste drie dagen die door de vader of meeouder worden opgenomen. Deze blijven gefinancierd door de werkgever in de vorm van gewaarborgd loon;

1.4.2. het ouderschapsverlof:

1.4.2.1. bedraagt 8 maanden per kind en 10 maanden voor een kind met een erkende handicap. Elke ouder kan maximaal 4 maanden (of 5 maanden in het geval van een kind met een erkende handicap) verlof opnemen dat niet kan worden overgedragen aan de andere ouder, dit conform de Europese richtlijnen over ouderschapsverlof;

1.4.2.2. kan worden opgenomen door ouders en adoptieouders indien zij minstens een jaar gewerkt hebben binnen de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag van het verlof;

1.4.2.3. kan worden opgenomen tot het kind de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt of tot 21 jaar in het geval het kind een erkende handicap heeft;

1.4.2.4. kan voltijds, halftijds, per 1/5 of per 1/10 worden opgenomen. Bij een deeltijdse opname wordt de totale verlofperiode proportioneel verlengd;

1.4.2.5. de vergoeding voor dit verlof bedraagt 1314,20 euro¹⁵ 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^{de} werkt en 1/10^e van hetzelfde bedrag voor de werknemer die zijn arbeidsprestaties met een tiende vermindert. De vergoeding wordt aangevraagd en uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

1.4.3. het aanvullend verlof:

1.4.3.1. bestaat uit 10 maanden per kind. Het kan opgenomen worden door ouders en adoptieouders en door plusouders, pleegouders in het kader van langdurige pleegzorg, voogden en grootouders indien beide ouders daar toestemming voor geven of één ouder in het geval dat de andere ouder overleden is of deze ouder de enige

¹⁵ Dit bedrag stemt overeen met het leefloon categorie alleenstaande.

1.4.1.8. le crédit naissance peut être pris au maximum trois ans après la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, au maximum trois ans après l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le ménage a sa résidence;

1.4.1.9. l'indemnité s'élève à 82 % de la rémunération brute plafonnée et est payée par l'INAMI, à l'exception des trois premiers jours pris par le père ou le coparent. Ces jours restent financés par l'employeur sous la forme d'une rémunération garantie;

1.4.2. le congé parental:

1.4.2.1. est de 8 mois par enfant et de 10 mois pour un enfant ayant un handicap reconnu. Chaque parent peut prendre au maximum 4 mois de congé (ou 5 mois dans le cas d'un enfant ayant un handicap reconnu). Le congé ne peut être transféré à l'autre parent, conformément aux directives européennes sur le congé parental;

1.4.2.2. peut être pris par les parents et les parents adoptifs s'ils ont travaillé au moins un an dans les 15 mois précédant la demande du congé;

1.4.2.3. peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans s'il a un handicap reconnu;

1.4.2.4. peut être pris à temps plein, à mi-temps, à un cinquième temps ou à un dixième temps. En cas de prise du congé à temps partiel, la période totale de congé est prolongée de manière proportionnelle;

1.4.2.5. l'indemnité pour ce congé s'élève à 1314,20 euros¹⁵ pour le travailleur qui interrompt complètement son travail, à la moitié de ce montant pour le travailleur qui poursuit son travail à mi-temps, à un cinquième de ce 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. L'indemnité est demandée auprès de l'Office national de l'emploi et payée par ce dernier.

1.4.3. le congé complémentaire:

1.4.3.1. est de 10 mois par enfant. Il peut être pris par les parents, les parents adoptifs et les beaux-parents, par les parents d'accueil dans le cadre du placement familial de longue durée, par les tuteurs et les grands-parents moyennant l'accord des deux parents ou d'un seul parent si l'autre parent est décédé ou si ce parent

¹⁵ Ce montant correspond au revenu d'intégration pour la catégorie des isolés.

is van wie de afstamming vaststaat of indien aan deze ouder 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;

1.4.3.2. kan opgenomen worden indien de aanvrager minstens een jaar gewerkt heeft binnen de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag van het verlof.

1.4.3.3. kan opgenomen worden tot het kind de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt of 21 jaar in het geval dat het kind een erkende handicap heeft;

1.4.3.4. kan voltijds, halftijds, per 1/5 of per 1/10 worden opgenomen. De totale duur wordt proportioneel aangepast op basis van de gekozen opnamevorm;

1.4.3.5. geeft recht op een vergoeding die overeenkomt met de huidige bedragen die gelden bij de opname van het tijdskrediet met het motief zorg voor een kind en wordt aangevraagd en uitbetaald wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

1.4.3.6. wordt a rato van de opgenomen periode afgetrokken van het saldo van de huidige 51 maanden tijdskrediet bedoeld voor de zorgmotieven van de persoon die deze periode opneemt.

2. het familiekrediet open te stellen ongeacht het statuut van wie verlof aanvraagt, dus zowel voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen;

3.1. het familiekrediet van 24 maanden alsook de genderbonus van 6 weken volledig ter beschikking te stellen van alleenstaande ouders indien:

3.1.1. de andere ouder overleden is;

3.1.2. of deze ouder de enige is van wie de afstamming vaststaat;

3.1.3. of aan deze ouder 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, en

3.2. het mogelijk te maken dat alleenstaande ouders een deel van het geboorteverlof en van het aanvullend verlof kunnen overdragen aan een plusouder of grootouder zodat de zorg voor het kind verdeeld kan worden.

est la seule personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ou si ce parent est la personne 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;

1.4.3.2. peut être pris si le demandeur a travaillé au moins un an dans les 15 mois précédant la demande du congé;

1.4.3.3. peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans s'il a un handicap reconnu;

1.4.3.4. peut être pris à temps plein, à mi-temps, à un cinquième temps ou à un dixième temps. La période totale de congé est prolongée de manière proportionnelle sur la base de la forme choisie;

1.4.3.5. donne droit à une indemnité qui correspond aux montants actuellement d'application pour la prise d'un crédit-temps avec motif soins à son/ses enfant(s)) et qui est demandée auprès de l'Office national de l'emploi et payée par ce dernier;

1.4.3.6. est déduit, au prorata de la période prise, du solde des actuels 51 mois de crédit-temps avec motif de soins de la personne qui prend cette période.

2. d'ouvrir le crédit familial à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut, qu'ils soient salariés, fonctionnaires ou indépendants;

3.1. de mettre le crédit familial de 24 mois, ainsi que le bonus de genre de 6 semaines, intégralement à la disposition du parent isolé si:

3.1.1. l'autre parent est décédé;

3.1.2. ou si ce parent est le seul à l'égard duquel la filiation est établie;

3.1.3. ou si ce parent a été investi de l'autorité parentale parce que l'autre parent en aurait été déchu ou parce que l'exclusivité de l'autorité parentale lui aurait été attribuée à la suite d'une décision judiciaire, et

3.2. de permettre au parent isolé de céder une partie du congé de naissance et du congé complémentaire à un parent supplémentaire ou à un grand-parent pour que tous deux puissent se partager les soins prodigués à l'enfant.

4. de opname van het familiekrediet eenvoudig en administratief minder belastend te maken, onder meer door een automatische toekenning van bepaalde verlofrechten en een gecentraliseerd digitaal aanvraagproces.

5. de uitkeringen binnen het familiekrediet in het bijzonder in de eerste twee delen te verhogen om ervoor te zorgen dat verlofopname financieel haalbaar is voor alle ouders, ongeacht hun socio-economische achtergrond zonder daarbij een inactiviteitsval te genereren;

6. het bestaande tijdskrediet met de motieven zorg voor een kind jonger dan 21 jaar met een handicap, palliatieve zorgen verlenen, zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid, bijstand of zorg verlenen aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin te behouden zodat gezinnen ook voor andere zorgnoden voldoende tijd kunnen vrijmaken;

7. het bestaande adoptieverlof zoals vastgesteld in artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in artikel 36, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en in het koninklijk besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen te vervangen door een volwaardig adoptieverlof zoals opgenomen in het eerste deel van het familiekrediet;

8. het bestaande pleegzorgverlof, pleegouderverlof voor pleegouders in langdurige pleegzorg en – na de invoering ervan zoals opgenomen in het regeerakkoord – het ouderschapsverlof voor pleegouders in langdurige pleegzorg geen deel te laten uitmaken van dit familiekrediet, maar apart te laten bestaan zodat het rugzakje met 24 maanden aan verlofrechten van dat kind behouden blijft voor de biologische ouders of adoptieouders en pleegouders in langdurige pleegzorg daarnaast ook de mogelijkheid hebben om verlof op te nemen voor de zorg van dat kind zonder dat dit afgaat van het familiekrediet;

9. bij twee- en meerlingen in een volledig rugzakje met verlofrechten van 24 maanden te voorzien voor elk kind;

10. indien slechts één ouder werkt, specifieke beperkingen op te leggen om het evenwicht tussen verlof en werk te bewaken. De werkende ouder kan maximaal 60 % van deel 1 opnemen, terwijl in deel 2 maximaal

4. de simplifier le recours au crédit familial et d'alléger les formalités administratives qui y sont liées, notamment par l'octroi automatique de certains droits en matière de congé et par une procédure numérique centralisée de la demande;

5. de relever les allocations accordées dans le cadre du crédit familial, en particulier pour les deux premières parties, afin de s'assurer que la prise de ce congé soit financièrement accessible à tous les parents, quelle que soit leur catégorie socio-économique, sans créer un piège à l'emploi pour autant;

6. de maintenir le crédit-temps actuel pour les motifs suivants: soins prodigués à un enfant de moins de 21 ans en situation de handicap, soins palliatifs, soins prodigués à un membre de la famille ou à un proche gravement malade, assistance ou soins prodigués à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage, afin que les familles puissent également libérer suffisamment de temps pour d'autres besoins en matière de soins;

7. de remplacer le congé d'adoption actuel tel que prévu à l'article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'article 36, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État et dans l'arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants par un congé d'adoption à part entière tel que prévu dans la première partie du crédit familial;

8. d'exclure du crédit familial le congé d'accueil existant, le congé parental d'accueil pour les parents accueillant un enfant en placement de longue durée, ainsi que – après son introduction prévue par l'accord de gouvernement – le congé parental pour ces mêmes parents, et d'appliquer un traitement distinct à ces congés afin de préserver le sac à dos de 24 mois de droits en matière de congés pour l'enfant destiné aux parents biologiques ou adoptifs, tout en permettant aux parents d'accueil pour un placement de longue durée de prendre également un congé pour la prise en charge de l'enfant, sans que ce congé soit déduit du crédit familial;

9. de prévoir, en cas de naissances gémellaires et multiples, un sac à dos complet de 24 mois de droits en matière de congés pour chaque enfant;

10. d'imposer des restrictions spécifiques pour préserver l'équilibre entre le congé et le travail lorsqu'un seul parent est actif professionnellement. Le parent actif pourra utiliser au maximum 60 % de la première partie

50 % van het ouderschapsverlof kan worden opgenomen. Deel 3 kan daarentegen volledig door de werkende ouder worden benut, zodat er toch ruimte blijft voor langere verlofopname indien nodig;

11. te bepalen dat bij een scheiding de verdeling van het familiekrediet wordt bepaald via een gerechtelijke beslissing of een onderling akkoord tussen de ouders zodat dat de verlofrechten van beide ouders duidelijk worden vastgesteld, rekening houdend met het belang van het kind en de praktische haalbaarheid van de verlofopname;

12. in overleg met de sociale partners en andere betrokken actoren een stappenplan uit te werken voor de implementatie van het familiekrediet, met duidelijke doelstellingen en een tijdspad voor de uitvoering.

10 april 2025

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

et 50 % de la deuxième partie du congé parental. En revanche, la troisième partie pourra être utilisée dans son intégralité, ce qui lui permettra de prendre un congé prolongé si nécessaire;

11. de prévoir qu'en cas de séparation, la répartition du crédit familial sera déterminée par une décision judiciaire ou par un accord mutuel entre les parents qui établira clairement les droits de chaque parent en matière de congés en tenant compte de l'intérêt de l'enfant et de la faisabilité pratique de la prise de congé;

12. d'élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes, une feuille de route pour la mise en œuvre du crédit familial qui fixera des objectifs clairs et un calendrier.

10 avril 2025