

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2007-2008

11 OKTOBER 2007

Wetsvoorstel tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof

(Ingediend door de heer Philippe Monfils)

TOELICHTING

In de huidige samenleving zijn beroepsleven en gezinsleven niet altijd makkelijk te combineren. Nochtans is dit van wezenlijk belang.

Elke werknemer moet zijn loopbaan kunnen moduleren en aanpassen naar gelang van de gebeurtenissen en ontwikkelingen in zijn privé-leven. Belangrijk is ook dat de werkorganisatie binnen zijn bedrijf daar niet onder lijdt.

Velen onderkennen voortaan het belang van deze combinatie, en er zijn talrijke maatregelen in die zin getroffen. Zo werd tijdens de vorige zittingsperiode het ouderschapsverlof uitgebreid (verhoging van de maximumleeftijd van het kind van 4 tot 6 jaar), een aantal uitkeringen verhoogd (koninklijk besluit van 15 juli 2005), het vaderschapsverlof uitgebreid, de duur van het verlof voor éenoudergezinnen om een ziek kind te verzorgen verdubbeld, enz.

Dit zijn belangrijke eerste stappen, maar sommige van die bepalingen moeten nog verder uitgewerkt en aangepast worden.

Dit is onder meer het geval voor het ouderschapsverlof.

Het ouderschapsverlof betreft een toepassing van richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof. Krachtens deze richtlijn wordt «aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om hen in staat te stellen

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

11 OCTOBRE 2007

Proposition de loi visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental

(Déposée par M. Philippe Monfils)

DÉVELOPPEMENTS

Dans notre société actuelle, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale n'est pas toujours aisée. Néanmoins, celle-ci est primordiale.

Il est nécessaire que chaque travailleur puisse moduler et adapter le déroulement de sa carrière en fonction des événements et de l'évolution de sa vie privée. Mais il est important aussi que la bonne organisation du travail ne soit pas trop bouleversée au sein de l'entreprise.

L'importance d'une telle conciliation semble aujourd'hui évidente pour beaucoup. De nombreuses dispositions ont été prises en ce sens. Ainsi sous la précédente législature, le congé parental a été étendu (la limite d'âge de l'enfant est relevée de 4 à 6 ans) et certaines de ses allocations augmentées (arrêté royal du 15 juillet 2005), le congé de paternité a été étendu, la durée du congé pour les ménages monoparentaux pour soigner un enfant malade a été doublée, ...

S'il s'agit de premiers pas importants, certaines de ces dispositions doivent encore être développées et adaptées davantage.

Parmi celles-ci, le congé parental.

Le congé parental est l'application de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 relative à l'accord-cadre sur le congé parental. Cette directive prévoit qu'«un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins

gedurende ten minste drie maanden tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen».

Deze richtlijn werd in Belgisch recht omgezet, eerst door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van de Nationale Arbeidsraad (in 1996), en nadien door verschillende koninklijke besluiten per activiteitensector.

Het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 is van toepassing op de werknemers uit de privésector en de ambtenaren van lokale en provinciale besturen.

Het koninklijk besluit van 7 mei 1999 is van toepassing op de contractuele en statutaire personeelsleden van de openbare sector.

Het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 is van toepassing op de onderwijssector en de PMS-centra van de Gemeenschappen.

Het koninklijk besluit van 10 juni 2002, ten slotte, is van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven.

Elk van deze besluiten voorziet in identieke voorwaarden om in aanmerking te komen voor het ouderschapsverlof.

De werknemer die aan de voorwaarden voldoet, heeft de keuze tussen drie vormen van ouderschapsverlof: een volledige werkonderbreking tijdens drie maanden (eventueel opgesplitst in periodes van één maand), een halftijdse onderbreking gedurende zes maanden (eventueel opgesplitst in periodes van twee maanden), of een vier vijfde werktijd gedurende vijftien maanden (eventueel opgesplitst in periodes van vijf maanden).

Het grote voordeel van het ouderschapsverlof is dat de ouder die wat tijd wil vrijmaken voor de opvoeding van de kinderen, met één been in de beroepsfeer blijft staan en zijn loopbaan niet hoeft te onderbreken.

Het ouderschapsverlof kan worden genomen tot het kind zes jaar is. Het koninklijk besluit van 15 juli 2005 heeft de leeftijdsgrens recent opgetrokken van vier tot zes jaar.

Voor gehandicapte kinderen (lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van 66% of 4 toegekende punten in pijler I), bepaalt het koninklijk besluit van 1997 dat het ouderschapsverlof genomen kan worden tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

Deze leeftijdsgrens is volkomen arbitrair en heeft geen zin.

Een gehandicapt kind heeft immers meer dan een ander kind nood aan aandacht en aanwezigheid van de ouders voor verzorging of stimulerende activiteiten.

trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux».

Cette directive a été transposée en droit belge tout d'abord par la convention collective de travail n° 64 du Conseil national du travail (en 1996), et puis ultérieurement, par différents arrêtés royaux en fonction du secteur d'activité.

Pour les travailleurs du secteur privé et les agents des administrations locales et provinciales, il s'agit de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

Pour les travailleurs contractuels et statutaires du secteur public, il s'agit de l'arrêté royal du 7 mai 1999.

Pour le secteur de l'enseignement et des centres PMS des Communautés, il s'agit de l'arrêté du 12 août 1991.

Enfin, pour les membres du personnel statutaire et contractuel des entreprises publiques autonomes, il s'agit de l'arrêté royal du 10 juin 2002.

Les formes du droit au congé parental prévues par ces arrêtés sont identiques.

Trois formules de congé parental s'offrent au travailleur qui remplit les conditions: soit la suspension complète du travail pendant trois mois (fractionnement par périodes d'un mois possible), soit le mi-temps durant six mois (fractionnement en périodes de 2 mois possible), soit enfin un 4/5^e temps pendant quinze mois (fractionnement possible en périodes de 5 mois).

L'intérêt du congé parental réside dans le fait qu'il permet au parent qui décide de prendre un peu de temps pour l'éducation de ses enfants, de garder un pied dans la sphère professionnelle et de ne pas ainsi interrompre sa carrière.

Le congé parental peut être exercé jusqu'à ce que l'enfant ait 6 ans. Cette limite a été relevée récemment de 4 ans à 6 ans par l'arrêté royal du 15 juillet 2005.

Pour les enfants handicapés (incapacité mentale ou physique de 66% ou 4 points reconnus dans le pilier I), l'arrêté royal de 1997 fixe que le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne ses 8 ans.

Cette limite d'âge pour les enfants handicapés est complètement arbitraire et n'a pas de sens.

En effet, d'avantage qu'un autre enfant, l'enfant handicapé a besoin d'attention, d'une présence pour des soins et des stimulations qui prennent plus de temps à ses parents.

De periodes waarin een gehandicapt kind deze aanwezigheid nodig heeft, komen echter niet altijd overeen met die van een « normaal » kind.

De medische behandeling en de behoeften van een gehandicapt kind kunnen ertoe leiden dat de aanwezigheid van de ouders op een latere leeftijd vereist is. De ouders moeten dus de mogelijkheid hebben om het ouderschapsverlof ook op een later tijdstip te nemen.

Dit wetsvoorstel wil bijgevolg de leeftijdsgrens voor het nemen van het ouderschapsverlof optrekken tot 21 jaar wanneer het kind gehandicapt is.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Inzake ouderschapsverlof wordt de leeftijdsgrens vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Art. 3

De Koning wordt belast met de uitvoering van deze wet.

21 september 2007.

Mais ces attentions peuvent correspondre à des moments de la vie ou de traitement tout à fait particuliers qui ne correspondent pas à ceux d'un enfant « normal ».

Le traitement médical et les besoins des enfants handicapés peuvent nécessiter une présence parentale plus importante à un âge plus avancé. Il faut dès lors laisser aux parents la possibilité de prendre leur congé parental plus tardivement.

La présente proposition de loi vise donc à fixer à 21 ans la limite d'âge pour la prise d'un congé parental quand l'enfant est handicapé.

Philippe MONFILS.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

En matière de congé parental, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations sociales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

Art. 3

Le Roi est chargé de l'exécution de la présente loi.

21 septembre 2007.

Philippe MONFILS.