

**BELGISCHE SENAAT**


---

**ZITTING 2000-2001**


---

10 JULI 2001

---

**Wetsontwerp betreffende de verzoening  
van werkgelegenheid en kwaliteit van  
het leven**


---

*Evocatieprocedure*


---

**AMENDEMENTEN**


---

Nr. 1 VAN DE HEER **BARBEAUX**

Art. 7

**Aan dit artikel een derde lid toevoegen, luidende :**

« *De Koning is belast met het wijzigen van de reglementeringsbepalingen inzake de sociale voorzieningen waarvoor de wekelijkse arbeidsduur doorslaggevend is.* »

## Verantwoording

Volgens de werkloosheidsreglementering bij voorbeeld moet iemand tenminste 35 uur per week werken om beschouwd te worden als voltijds werknemer. Volgens het ontwerp kan de arbeidsduur verminderd worden tot 35 uur of minder (zie artikel 8, § 1, 2°).

Te voorkomen is bijgevolg dat de regeling averechts werkt zodat bepaalde rechten of sociale voorzieningen verloren gaan.

*Zie :***Stukken van de Senaat :****2-831 - 2000/2001 :**

Nr. 1: Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

**SÉNAT DE BELGIQUE**


---

**SESSION DE 2000-2001**


---

10 JUILLET 2001

---

**Projet de loi relatif à la conciliation entre  
l'emploi et la qualité de vie**


---

*Procédure d'évocation*


---

**AMENDEMENTS**


---

N° 1 DE M. **BARBEAUX**

Art. 7

**Compléter cet article par un troisième alinéa libellé comme suit :**

« *Le Roi est chargé de modifier les dispositions réglementaires ayant trait aux prestations sociales pour lesquelles la durée du travail hebdomadaire est déterminante.* »

## Justification

La réglementation en matière de chômage, par exemple, prévoit qu'il faut prêter au moins 35 heures par semaine pour être considéré comme travailleur occupé à temps plein. Le projet de loi prévoit la possibilité de réduire la durée du travail à 35 heures ou moins (*cf.* article 8, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, du projet de loi).

Il faut dès lors éviter les effets pervers qui aboutiraient à l'exclusion de certains droits aux prestations sociales.

*Voir :***Documents du Sénat :****2-831 - 2000/2001 :**

N° 1: Projet transmis par la Chambre des représentants.

Ook moet de reglementering aangepast zijn bij de inwerking-treding van de wet.

Nr. 2 VAN DE HEER **BARBEAUX**

Art. 16

**Het tweede lid van het voorgestelde arti-  
kel 103<sup>quater</sup> vervangen als volgt:**

« *Op verzoek van de bevoegde instelling en volgens de procedure die de Koning vaststelt, wordt een maandelijks krediettoelage van 20 000 frank toegekend aan de werknemers die, overeenkomstig de bepalingen van deze wet, een voltijdse arbeidsregeling volledig opschorten.*

*Het bedrag van de krediettoelage wordt evenwel vastgesteld op 25 000 frank per maand als de voltijdse arbeidsregeling wordt opgeschort om gezinsredenen of omdat de werknemer een opleiding of herscholing volgt. De Koning bepaalt de redenen die in aanmerking komen in het kader van de toepassing van dit lid, de voorwaarden die moeten worden vervuld en de bijstukken die de werknemer bij zijn aanvraag moet voegen om de verhoogde krediettoelage te genieten.*

*Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling opschorten, wordt maandelijks een gedeelte van het bedrag van 20 000 frank of 25 000 frank toegekend naar evenredigheid van de duur van hun dienstprestaties. »*

Verantwoording

Zoals de Raad van State opmerkt, is de in deze wet aan de Koning verleende bevoegdheid te ruim. Het amendement strekt er bijgevolg toe het bedrag van de krediettoelage in de wettekst te preciseren.

Bovendien wordt in een bijkomende financiële stimulans voorzien als het krediet wordt gerechtvaardigd door gezinsredenen of omdat de werknemer een opleiding of herscholing volgt. Dit amendement brengt dus correcties aan in de tekst van het wetsontwerp, zodat het beter strookt met de vooropgezette doelstellingen op het stuk van de verzoening van het beroepsleven en de levenskwaliteit.

Nr. 3 VAN DE HEER **BARBEAUX**

Art. 16

**Aan het voorgestelde artikel 103<sup>quater</sup>, een derde  
lid toevoegen, luidende:**

« *De duur van het krediet kan in geen geval korter zijn dan 36 maanden in voltijds equivalent in de zin van artikel 28 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, gespreid over de hele duur van de beroepsloopbaan tussen 18 en 65 jaar. »*

Il faut également que ces adaptations réglementaires soient effectives au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

N° 2 DE M. **BARBEAUX**

Art. 16

**Remplacer le deuxième alinéa de l'article  
103<sup>quater</sup> proposé par ce qui suit:**

« *Sur demande introduite auprès de l'organisme compétent et selon la procédure fixée par le Roi, une allocation mensuelle de crédit-temps de 20 000 francs est accordée aux travailleurs qui, conformément aux dispositions de la présente loi, suspendent totalement un régime de travail à temps plein.*

*Le montant de l'allocation de crédit temps est toutefois fixé à 25 000 francs par mois, lorsque la suspension du régime de travail à temps plein est motivée par des raisons familiales ou pour un besoin de formation ou de requalification du travailleur. Le Roi détermine les raisons qui entrent en considération dans le cadre de l'application du présent alinéa, les conditions à remplir et les preuves que le travailleur doit joindre à sa demande pour bénéficier de l'allocation de crédit-temps majorée.*

*Aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps partiel, il est octroyé par mois une partie du montant de 20 000 francs ou de 25 000 francs, proportionnelle à la durée de leurs prestations. »*

Justification

Comme le fait remarquer le Conseil d'État, la compétence donnée au Roi dans cette loi est trop large. L'amendement vise donc à préciser, dans le texte de la loi, le montant de l'allocation octroyée dans le cadre du crédit-temps.

Un incitatif financier supplémentaire est prévu lorsque le crédit-temps est justifié par des raisons familiales ou pour une volonté de formation et de requalification du travailleur. Cet amendement corrige donc le texte du projet de loi dans un sens qui correspond davantage aux objectifs annoncés de conciliation de vie professionnelle et de qualité de vie.

N° 3 DE M. **BARBEAUX**

Art. 16

**Compléter l'article 103<sup>quater</sup> proposé par un  
3<sup>e</sup> alinéa libellé comme suit:**

« *En aucun cas, la durée du crédit-temps ne pourra être inférieure à 36 mois en équivalent temps-plein au sens de l'article 28 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, à répartir sur la durée totale de la carrière professionnelle entre 18 et 65 ans. »*

## Verantwoording

Dit amendement heeft tot doel ervoor te zorgen dat de werknemers inzake tijdskrediet niet minder rechten hebben dan die waarover ze thans beschikken op het stuk van de loopbaanonderbreking.

De duur van 36 maanden in het amendement werd berekend in het licht van de duur van het tijdskrediet die wordt beschouwd als een «gelijkgestelde periode» voor de berekening van het pensioen.

## Nr. 4 VAN MEVROUW de BETHUNE C.S.

## Art. 8

**Het laatste lid van § 1 van het voorgestelde artikel doen vervallen.**

## Verantwoording

Zo de regering van oordeel is dat een bijdragevermindering wordt toegekend aan de ondernemingen die voorzien in arbeidsduurvermindering onder de 38-uren per week, kan bezwaarlijk voorzien worden dat de Koning de duur van de periode van deze bijdragevermindering kan vastleggen. Door deze bepaling hebben ondernemingen die overgaan tot een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur geen zekerheid over de periode waarin ze van deze vermindering kunnen genieten, wat hun beslissing kan hypothekeren. Indien de regering van oordeel is dat dit voordeel slechts van tijdelijke aard is, had men dat ten behoeve van de rechtszekerheid in de wet moeten inschrijven. Indien men echter van oordeel is dat deze vermindering structureel is, moet men niet voorzien in een mogelijkheid om via koninklijk besluit de duurtijd te beperken.

## Nr. 5 VAN MEVROUW de BETHUNE C.S.

## Art. 15

**Dit artikel doen vervallen.**

## Verantwoording

Artikel 15 wijzigt de bepalingen van de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van palliatief verlof. Krachtens dit artikel zal men enkel de loopbaan met de helft of een vijfde van het aantal arbeidsuren kunnen verminderen. De indieners van dit amendement zijn van mening dat een vermindering van prestaties met een derde of een vierde voor sommige werknemers interessanter kan zijn om hun arbeid te combineren met de zorgtaken die zij in het kader van het palliatief verlof opnemen.

De schrapping van dit artikel zou dan ook betekenen dat de flexibele vermindering van de arbeidsprestaties voor palliatieve zorgen blijft bestaan.

## Nr. 6 VAN MEVROUW de BETHUNE C.S.

## Art. 19

**In het voorgestelde artikel 105, § 1, tussen de woorden « 1/5 » en « of 1/2 » de cijfers « 1/3, 1/4 » invoegen.**

## Justification

Cet amendement vise à garantir que les droits des travailleurs au crédit-temps ne soient pas largement inférieurs à ceux dont ils disposent actuellement en matière d'interruption de carrière.

La durée de 36 mois prévue par l'amendement a été définie par rapport à la durée du crédit-temps qui est considérée comme «période assimilée» pour l'établissement du calcul de la pension.

Michel BARBEAUX.

## N° 4 DE MME de BETHUNE ET CONSORTS

## Art. 8

**Supprimer le dernier alinéa du § 1<sup>er</sup> de l'article proposé.**

## Justification

Si le gouvernement considère qu'une réduction de cotisation doit être accordée aux entreprises qui prévoient une réduction de la durée du travail en deçà de 38 heures par semaine, on peut difficilement disposer dans la loi que le Roi peut déterminer la durée de la période durant laquelle cette réduction de cotisation sera accordée. Une telle disposition ne donne aux entreprises qui réduisent la durée hebdomadaire du travail aucune certitude quant à la période durant laquelle elles pourront bénéficier de cette réduction, ce qui peut hypothéquer leur décision. Si le gouvernement estime que cet avantage n'est que de nature temporaire, il aurait fallu, pour la sécurité juridique, l'inscrire dans la loi. Si l'on considère en revanche que cette réduction est structurelle, il ne faut pas prévoir la possibilité de limiter la durée par arrêté royal.

## N° 5 DE MME de BETHUNE ET CONSORTS

## Art. 15

**Supprimer cet article.**

## Justification

L'article 15 modifie les modalités de la réduction des prestations de travail dans le cadre du congé palliatif. En vertu de cet article, on ne pourra réduire la carrière que de la moitié ou du cinquième du nombre d'heures de travail. Les auteurs du présent amendement estiment qu'une réduction de prestations d'un tiers ou d'un quart peut être plus intéressante pour certains travailleurs, pour combiner leur travail avec les tâches d'assistance qu'elles prennent en charge dans le cadre du congé palliatif.

En supprimant cet article, on conserverait donc la flexibilité de la réduction des prestations de travail pour motif de soins palliatifs.

## N° 6 DE MME de BETHUNE ET CONSORTS

## Art. 19

**Dans l'article 105, § 1<sup>er</sup>, proposé, remplacer les fractions « d' 1/5 ou d' 1/2 du nombre d'heures » par les mots « d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou d'une moitié du nombre d'heures ».**

## Verantwoording

Het feit dat de nieuwe regeling inzake vermindering van de arbeidsprestaties slechts met de helft of een vijfde mogelijk gemaakt wordt, beschouwen de indieners van dit amendement als een grote stap terug.

De titel van dit wetsontwerp geeft aan dat de regering de intentie heeft de relatie arbeid-kwaliteit van het leven te bevorderen. Voor sommige werknemers echter kan een vermindering met een derde of een vierde bijdragen tot een betere afstemming van het beroepsleven met het gezinsleven.

Vandaar wordt voorgesteld om de flexibiliteit zoals die voorzien is te behouden. Een bijkomend argument is het feit dat er geen vervangingsplicht meer bestaat.

Nr. 7 VAN DE MEVROUW **de BETHUNE C.S.**

## Art. 25

**Dit artikel doen vervallen.**

## Verantwoording

De opheffing van het bestaande systeem van loopbaanonderbreking betekent een reële achteruitgang voor de werknemers én een stap achteruit inzake het streven naar onthaasting en harmonisch samengaan van arbeid en gezin.

Het behoud van de nodige mogelijkheden van loopbaanonderbreking en zorgdverlof naast het tijdskrediet, dat voorligt, kan een antwoord bieden aan de behoefte van de werknemers namelijk een individuele — op maat — invulling van de combinatie arbeid-gezin en vrije tijd.

Nr. 8 VAN DE MEVROUW **de BETHUNE C.S.**

## Art. 26bis (nieuw)

**Een artikel 26bis (nieuw) invoegen, luidende :**

« Art. 26bis. — § 1. Hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt aangevuld met een onderafdeling 6, die de artikelen 107ter, tot 107sexies bevat, luidende :

## « Onderafdeling 6: Recht op ouderschapsverlof

Art. 107ter. — § 1. Naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind hebben de werknemers bedoeld in artikel 99, die ouder zijn van een rechtgevend kind, samen recht op een ouderschapsverlof van twaalf maanden per kind.

Dit recht op een ouderschapsverlof bestaat uit een niet-overdraagbare periode van drie maanden per kind voor elk van de ouders en uit een overdraagbare periode van vijf maanden per kind, welke wordt aangevuld met een bijkomende maand, indien beide

## Justification

Les auteurs du présent amendement estiment que le fait que la réduction des prestations est limitée à une moitié ou à un cinquième du nombre d'heures constitue un recul.

Selon l'intitulé du projet de loi, le gouvernement entend améliorer la relation entre le travail et la qualité de la vie. Pour certains travailleurs, la réduction des prestations d'un tiers ou d'un quart peut contribuer à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les auteurs proposent dès lors de maintenir la flexibilité qui existait déjà dans le cadre de la réduction des prestations de travail. Le fait qu'il n'existe plus d'obligation de remplacement constitue en outre un argument supplémentaire.

N° 7 DE MME **de BETHUNE ET CONSORTS**

## Art. 25

**Supprimer cet article.**

## Justification

L'abrogation du système existant d'interruption de carrière représente un réel recul pour les travailleurs et un pas en arrière dans les efforts de déstressement et de coexistence harmonieuse entre la vie de famille et la vie professionnelle.

Le maintien des possibilités actuelles d'interruption de carrière et de congé d'assistance, à côté du crédit-temps présentement proposé, permettrait de répondre au besoin des travailleurs, qui est de pouvoir définir individuellement — sur mesure — la combinaison vie professionnelle et familiale et loisirs.

N° 8 DE MME **de BETHUNE ET CONSORTS**

## Art. 26bis (nouveau)

**Insérer un article 26bis (nouveau), rédigé comme suit :**

« Art. 26bis. — § 1<sup>er</sup>. Le chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales est complété par une sous-section 6, qui comporte les articles 107ter à 107sexies et est rédigée comme suit :

## « Sous-section 6: Du droit au congé parental

Art. 107ter. — § 1<sup>er</sup>. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire, ont droit conjointement à un congé parental de douze mois par enfant.

Ce droit au congé parental se compose d'une période non transférable de trois mois par enfant pour chacun des parents et d'une période transférable de cinq mois par enfant, laquelle est prolongée d'un mois supplémentaire si les deux parents prennent

ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen. Dit ouderschapsverlof kan worden opgenomen in ononderbroken periodes van minimaal één maand.

§ 2. Het recht bedoeld in § 1 wordt toegekend:

— naar aanleiding van de geboorte van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt;

— naar aanleiding van de adoptie van een kind, gedurende een periode van acht jaar die 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.

Wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

§ 3. De Koning kan andere personen die effectief instaan voor de opvoeding van het in § 2 bedoelde kind gelijkstellen met een ouder bedoeld in § 1 en dit volgens de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt.

Art. 107quater. — De werknemers bedoeld in artikel 107ter kunnen in het kader van het recht op ouderschapsverlof voorzien in artikel 107ter de uitvoering van hun uitvoering van hun arbeidsovereenkomst volledig schorsen zoals bedoeld in artikel 100 of hun arbeidsprestaties halftijds verder zetten zoals bedoeld in artikel 102.

Art. 107quinquies. — De werknemers die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 107ter hebben recht op een forfaitaire uitkering waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald door de Koning.

Het bedrag van de uitkering stemt voor een volledige schorsing van de loopbaan minimaal overeen met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert. De werknemers die hun arbeidsprestaties jaltijds verder zetten ontvangen de helft van dit bedrag.

Art. 107sexies. — § 1. De Koning kan nadere regelen en uitvoeringsmodaliteiten bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof zoals bedoeld in deze onderafdeling.

§ 2. In artikel 100, eerste lid, tweede zin, van de herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 worden de woorden « of in geval van

chacun au moins trois mois de congé parental. Ce congé parental peut être pris par périodes interrompues d'au moins un mois.

§ 2. Le droit prévu au § 1<sup>er</sup> est reconnu:

— en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans;

— en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période de huit 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.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

§ 3. Le Roi peut assimiler à un parent au sens du § 1<sup>er</sup> toute autre personne qui assume effectivement l'éducation de l'enfant visé au § 2, et ce, aux conditions particulières et selon les modalités qu'Il détermine.

Art. 107quater. — Les travailleurs visés à l'article 107ter peuvent, dans le cadre de l'exercice du droit au congé parental prévu à ce même article, suspendre totalement l'exécution de leur contrat de travail conformément à l'article 100, ou poursuivre leurs prestations à mi-temps conformément à l'article 102.

Art. 107quinquies. — Les travailleurs qui usent du droit au congé parental prévu à l'article 107ter ont droit à une allocation forfaitaire dont le montant et les modalités d'octroi sont fixés par le Roi.

Le montant de l'allocation correspond au moins, en cas d'interruption totale de la carrière, au montant du revenu minimum mensuel moyen garanti qui est fixé dans une convention collective de travail conclue au Conseil national du travail pour un travailleur d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein. Les travailleurs qui poursuivent leurs prestations de travail à mi-temps reçoivent la moitié de ce montant.

Art. 107sexies. — § 1<sup>er</sup>. Le Roi peut fixer d'autres règles et des modalités d'exercice du droit au congé parental visé dans la présente sous-section. »

§ 2. À l'article 100, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième phrase, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, les mots « , ou de recours à

een beroep op artikel 107ter, » ingevoegd tussen de woorden « Behalve in geval van een beroep op artikel 100bis » en de woorden « of ingeval het een werknemer betreft ».

§ 3. In artikel 102, § 1, eerste lid, tweede zin, van de herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 worden de woorden « of in geval van een beroep op artikel 107ter, », ingevoegd tussen de woorden « Behalve in geval van een beroep op de bepalingen van artikel 102bis » en de woorden « of ingeval het een werknemer betreft ».

§ 4. In artikel 104bis, § 1, eerste lid, van de herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt tussen de eerste en de tweede zin de volgende zin ingevoegd:

« Deze vrijstelling geldt ook voor de werkgevers van kleine en middelgrote ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorgaand burgerlijk jaar die, in geval van een beroep op artikel 107ter, overgaan tot de vervanging van de werknemer. »

#### Verantwoording

Ouderschapsverlof verder uitbouwen tot een aantrekkelijk en geheel eigen stelsel voor gezinnen met kinderen, dat is de boodschap van dit amendement.

Het amendement bevat de volgende krachtlijnen die tot doel hebben het ouderschapsverlof te verruimen en te verbeteren:

1. De vergoeding voor het ouderschapsverlof wordt verhoogd tot het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.

Deze verhoging van de vergoeding — moet verhinderen dat het ouderschapsverlof uitsluitend wordt opgenomen door die gezinnen die zich de gevoelige daling van het gezinsinkomen kunnen veroorloven.

2. De duur van het ouderschapsverlof wordt opgetrokken tot één jaar per kind voor beide ouders samen en er wordt een extra stimulans voor zorgende vaders ingebouwd.

Het amendement bouwt voort op de bestaande regeling die aan elke ouder een — onoverdraagbaar — recht geeft op drie maanden ouderschapsverlof per kind maar kent daarenboven een bijkomende vijf maanden ouderschapsverlof toe, die vrij kunnen worden opgenomen door de vader of door de moeder. Indien beide ouders minimum drie maanden ouderschapsverlof opnemen, heeft het gezin bovendien recht op een maand extra verlof. Bedoeling van deze maatregel is vaders uitdrukkelijk aan te zetten tot het opnemen van zorgarbeid voor hun kinderen. Uit cijfers blijkt immers dat het vooral vrouwen zijn die ouderschapsverlof opnemen [voorbeeld oktober 1999: 95 % (6 852) vrouwen ten overstaande van 5 % (365) mannen].

3. De vervangingsplicht wordt afgeschaft.

Vermits ouderschapsverlof een recht is, stapt het amendement af van de expliciete vervangingsplicht van de werknemers die ouderschapsverlof opnemen. Dit neemt niet weg dat het werkgevers vrij staat om de werknemer vooralsnog te vervangen, zodat direct of indirect terugverdieneffecten verwacht mogen worden.

*l'article 107ter, » sont insérés entre les mots « Sauf en cas de recours à l'article 100bis » et les mots « ou s'il s'agit d'un travailleur ».*

§ 3. À l'article 102, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième phrase, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, les mots « , ou de recours à l'article 107ter, » sont insérés entre les mots « Sauf en cas de recours à l'article 102bis » et les mots « ou s'il s'agit d'un travailleur ».

§ 4. À l'article 104bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, est insérée, entre les première et deuxième phrases, la phrase suivante :

« Cette dispense vaut aussi pour les employeurs des petites et moyennes entreprises qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupaient au moins dix travailleurs et qui remplacent le travailleur qui recourt à l'article 107ter. »

#### Justification

Développer le congé parental pour en faire un système attractif spécifique pour les ménages avec enfants, tel est le message du présent amendement.

Il contient les lignes de force suivantes en vue de la généralisation et de l'amélioration du système de congé parental :

1. Relèvement du montant de l'allocation pour congé parental de manière qu'il puisse être aligné sur le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti.

L'augmentation du montant de cette allocation — qui s'élève actuellement à 20 400 francs par mois — doit éviter que les ménages qui peuvent supporter une réduction substantielle de leurs revenus soient les seuls à pouvoir bénéficier du congé parental.

2. Augmentation de la durée cumulée du congé parental auquel ont droit les deux parents pour la porter à un an par enfant et introduction d'une incitation supplémentaire pour les pères.

Le présent amendement tend à développer le régime actuel qui donne à chaque parent un droit — incessible — de prendre trois mois de congé parental par enfant, mais octroie en outre cinq mois de congé parental à prendre librement par le père ou la mère. Si les deux parents prennent au moins trois mois de congé parental, le ménage a en outre le droit à un mois de congé supplémentaire. L'objectif de cette mesure est d'inviter expressément les pères à assumer les tâches familiales liées aux enfants. Des statistiques révèlent en effet que ce sont surtout les femmes qui prennent un congé parental (par exemple, octobre 1999: 95 % (6 852) de femmes pour 5 % (365 d'hommes).

3. Suppression de l'obligation de remplacer le travailleur en congé parental.

Comme le congé parental et un droit, le présent amendement prévoit l'abandon de la règle du remplacement obligatoire du travailleur qui prend un congé parental. L'employeur conserve toutefois le pouvoir de remplacer le travailleur, si bien que l'on peut espérer des effets de retour directs ou indirects.

Voor KMO's met minder dan 10 werknemers wordt een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voorgesteld ingeval van de vervanging van de werknemer die ouderschapsverlof opneemt.

4. Het ouderschapsverlof moet in gedeelten kunnen opgenomen worden.

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om het ouderschapsverlof ofwel volledig, ofwel in ononderbroken periodes van minimaal een maand op te nemen, met behoud van het recht op een vergoeding. Hierbij hebben zij de keuze tussen een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het halftijds verder zetten van de arbeidsprestaties.

5. Het ouderschapsverlof moet kunnen opgenomen worden tot het kind maximum acht jaar is of gedurende een periode van acht jaar ingeval van adoptie.

De huidige leeftijdsgrens van vier jaar is te beperkend. De opvangmoeilijkheden voor kinderen nemen vaak toe vanaf de leeftijd van vier jaar. Daarom pleiten wij ervoor om, conform de Europese Richtlijn inzake ouderschapsverlof, de leeftijdsgrens op te trekken tot acht jaar.

Tevens wordt verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel tot instelling van een wettelijk recht op ouderschapsverlof (stuk Senaat, nr. 2-418, Sabine de Bethune c.s.).

#### Nr. 9 VAN MEVROUW DE BETHUNE C.S.

##### Art. 29

##### **Dit artikel vervangen als volgt :**

« § 1. In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een hoofdstuk IVbis ingevoegd met als opschrift « Adoptieverlof », bestaande uit de artikelen 45bis, 45ter en 45quater, luidende :

« Hoofdstuk IVbis. — Adoptieverlof

Art. 45bis. Onverminderd gunstiger bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van zijn werk ingeval hij een kind in zijn huis opneemt om het te adopteren.

Dit adoptieverlof bedraagt ten hoogste acht weken te rekenen van de dag waarop het kind deel uitmaakt van het gezin. Indien beide adoptieouders werknemers zijn, kunnen zij vragen dat het adoptieverlof onder hen beiden worden verdeeld. In dat geval wordt het adoptieverlof met twee weken verlengd.

Art. 45ter. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen :

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

2° de werknemer legt aan de werkgever een attest voor dat de inschrijving van het adoptiekind in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister bevestigd.

Pour les petites et les moyennes entreprises de moins de dix travailleurs, on a prévu une réduction des cotisations parentales à la sécurité sociale, en cas de remplacement du travailleur qui prend un congé parental.

4. Possibilité, pour les intéressés, de prendre le congé parental par tranches.

Les travailleurs doivent pouvoir prendre le congé parental soit en une seule fois, soit par périodes ininterrompues d'au moins un mois, tout en conservant le droit à une allocation. Ils ont le choix entre une suspension complète de l'exécution de leur contrat de travail et la poursuite des prestations de travail à mi-temps.

5. Possibilité de prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans ou pendant une période de huit ans en cas d'adoption.

La limite d'âge actuelle de quatre ans est trop courte. Les difficultés d'accueil des enfants augmentent souvent à partir de l'âge de quatre ans. Voilà pourquoi nous insistons pour que la limite d'âge soit portée à huit ans, conformément à la directive européenne relative au congé parental.

Nous renvoyons aussi aux développements de la proposition de loi instituant le congé parental (doc. Sénat, n° 2-418, de Mmes de Bethune et consorts).

#### N° 9 DE MME DE BETHUNE ET CONSORTS

##### Art. 29

##### **Remplacer cet article par le texte suivant :**

« § 1<sup>er</sup>. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est inséré un chapitre IVbis, intitulé « Congé d'adoption » et comportant les articles 45bis, 45ter et 45quater, rédigés comme suit :

« Chapitre IVbis. — Congé d'adoption

Art. 45bis. Sans préjudice de dispositions plus favorables de conventions de travail individuelles ou collectives, le travailleur a le droit de s'absenter du travail lorsqu'il accueille, à son domicile, un enfant en vue de l'adopter.

Ce congé d'adoption ne peut excéder une période de huit semaines, qui prend cours le jour à partir duquel l'enfant fait partie de la famille. Lorsque les deux parents adoptifs sont salariés, ils peuvent demander que le congé d'adoption soit réparti entre eux. Le congé est alors prolongé de deux semaines.

Art. 45ter. Le travailleur qui désire faire usage du droit à un congé d'adoption doit en faire la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur avertit l'employeur au préalable par une lettre recommandée avec accusé de réception dans laquelle il mentionne le motif ainsi que les dates de début et de fin du congé d'adoption.

2° le travailleur remet à l'employeur une attestation qui prouve que l'enfant adopté a été inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers.

*Art. 45quater. Na ontvangst van de aangetekende brief waarvan sprake is in artikel 45ter mag de werkgever, gedurende een periode die loopt tot zes maanden na het adoptieverlof, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag tot adoptieverlof. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen binnen deze termijn. Indien de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid of bij ontstentenis van reden, dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. »*

*§ 2. Het adoptieverlof wordt op dezelfde manier vergoed als het moederschapsverlof/*

#### Verantwoording

Werknemers van de privé-sector hebben geen recht op een betaald adoptieverlof wanneer zij een kind adopteren. De wet kent hen enkel een omstandigheidsverlof («klein verlet») van drie dagen toe, die de adoptie-ouders meestal aanvullen met hun jaarlijkse vakantie of met ouderschapsverlof. Overheidspersoneel heeft wél reeds recht op een adoptieverlof.

Dit wetsvoorstel kent aan alle werknemers van de privé-sector die een kind adopteren een adoptieverlof toe van 8 weken. Dit adoptieverlof moet in de eerste plaats als een «hechtingsverlof» worden beschouwd en wordt op dezelfde manier vergoed als het moederschapsverlof. Om in het bijzonder adoptievaders aan te moedigen om zorgtaken binnen het gezin op te nemen, voorziet het wetsvoorstel in een verlenging van het adoptieverlof met 2 weken als beide adoptie-ouders werknemers zijn en besluiten elk de helft van het adoptieverlof op te nemen.

Tevens wordt verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel houdende instelling van een adoptieverlof voor werknemers (stuk Senaat, nr. 2-122, Sabine de Bethune c.s.).

Nr. 10 VAN MEVROUW **de BETHUNE C.S.**

#### Art. 32bis

**Onder een hoofdstuk Vbis (nieuw) met als opschrift «Borstvoedingspauzes» een artikel 32bis invoegen :**

*«Hoofdstuk Vbis : «Borstvoedingspauzes*

*Art. 32bis. — In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 39ter ingevoegd, luidende :*

*Art. 39ter. — De werkneemster die aan haar kind borstvoeding geeft, heeft per dag recht op twee uur*

*Art. 45quater. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, une fois qu'il a reçu la lettre recommandée visée à l'article 45ter, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prenant cours à la fin du congé d'adoption, sauf pour des motifs étrangers à la demande de congé d'adoption. Si le travailleur est licencié avant l'expiration de ce délai, la charge de la preuve des motifs en question incombe à l'employeur. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa premier ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. »*

*Art. 3. — La rémunération du travailleur au cours du congé d'adoption est identique à celle dont jouit la travailleuse en congé de maternité. »*

#### Justification

Les travailleurs du secteur privé qui adoptent un enfant n'ont pas droit à un congé d'adoption payé. La loi ne leur accorde que le droit à un congé de circonstances («petit chômage») de trois jours, que les parents adoptifs complètent généralement par leurs congés annuels ou un congé parental. Les agents du secteur public, eux, ont déjà droit à un congé d'adoption.

Le présent amendement tend à octroyer un congé d'adoption de 8 semaines à tous les travailleurs du secteur privé qui adoptent un enfant. Ce congé d'adoption doit être considéré avant tout comme un congé «d'attachement» et il est rémunéré de la même manière qu'un congé de maternité. Afin d'encourager plus particulièrement les pères adoptifs à assumer des tâches l'omistance au sein de la famille, l'amendement prévoit une prolongation de deux semaines du congé d'adoption dans les cas où les deux parents adoptifs travaillent et décident de prendre chacun la moitié du congé d'adoption.

On se réparera également aux développements de la proposition de loi instaurant un congé d'adoption pour les travailleurs salariés (doc. Sénat, n° 2-122, Sabine de Bethune et consorts).

N° 10 DE MME **de BETHUNE ET CONSORTS**

#### Art. 32bis

**Insérer un chapitre Vbis (nouveau) intitulé «Pause pour l'allaitement maternel», comprenant un article 32bis, rédigé comme suit :**

*« Chapitre Vbis : « Pause pour l'allaitement maternel*

*Art. 32bis. — Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est inséré un article 39ter, qui est rédigé comme suit :*

*Art. 39ter. — La travailleuse qui allaite a droit, par jour, à deux heures de pause pour l'allaitement mater-*



*borstvoedingspauzes tot het kind de leeftijd van negen maanden heeft bereikt.*

*Om gerechtigd te zijn op het behoud van loon moet de werknemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen en een geneeskundig attest voorleggen waaruit blijkt dat zij haar kind borstvoeding geeft.*

*De Koning kan nadere regelen en uitvoeringsmodaliteiten bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op een betaalde borstvoedingspauze zoals bedoeld in dit artikel.*

*De werkgever die een werknemster tewerkstelt, die beroep doet op artikel 39ter van de arbeidswet heeft recht op een belastingkrediet ten belope van 100% van de loonkost die overeenstemt met de duur van de borstvoedingspauze.»*

#### Verantwoording

Werkende vrouwen dienen recht te hebben op twee uur borstvoedingspauze per dag, met loonbehoud, tot het kind negen maanden oud is. Deze pauze kan gebruikt worden om het kind effectief borstvoeding te geven of om te kolven. Het staat de moeder vrij om de periode van twee uur op te splitsen en om bijvoorbeeld tweemaal een uur pauze te nemen of een uur later toe te komen op het werk en het werk ook een uur vroeger te verlaten. De werkgever kan deze loonkost via een belastingvermindering recupereren, zodat de financiering van het recht op borstvoedingspauze wordt gesolidariseerd.

België is trouwens verplicht om zijn wetgeving dienaangaande aan te passen. Op 15 juni 2000 keurde de Internationale Arbeidsorganisatie immers een nieuw verdrag over moederschapbescherming goed dat aan moeders die weer aan het werk gaan na de bevalling het recht geeft op arbeidspauzes als ze borstvoeding geven.

Tevens wordt verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel houdende invoering van een betaalde borstvoedingspauze (stuk Senaat, nr. 2-495, Sabine de Bethune c.s.).

Nr. 11 VAN MEVROUW **de BETHUNE C.S.**

#### Art. 35bis (nieuw)

**Onder een hoofdstuk VIbis (nieuw) met als opschrift «Gender en zorg» een artikel 35bis invoegen:**

«*Hoofdstuk VIbis. — Gender en zorg*

*Art. 35bis. — § 1. Elk jaar, voor de eerste keer december 2002, maakt de Nationale Arbeidsraad een globale gendertoets op de maatregelen die in deze wet worden genomen.*

*Deze gendertoets slaat onder meer op:*

— *nagaan in welke mate de overgenomen stelsels ter verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven door vrouwen en door mannen worden opgenomen;*

*nel, jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de neuf mois.*

*Pour pouvoir prétendre au maintien de sa rémunération, la travailleuse doit avertir son employeur préalablement et produire un certificat médical attestant qu'elle allaite son enfant.*

*Le Roi peut fixer les modalités d'exécution de l'exercice du droit à une pause rémunérée pour l'allaitement maternel, visé au présent article.*

*L'employeur qui occupe une travailleuse qui a eu recours à l'article 39ter de la loi sur le travail a droit à un crédit d'impôts d'un montant égal à 100% du coût salarial correspondant à la pause pour l'allaitement maternel.»*

#### Justification

Les femmes qui travaillent doivent avoir droit à deux heures de pause d'allaitement par jour, avec maintien de la rémunération, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de neuf mois. La travailleuse peut mettre à profit cette pause pour allaiter effectivement son enfant ou pour tirer son lait et elle peut également scinder la période de deux heures et diviser celle-ci en deux pauses d'une heure ou arriver une heure plus tard au travail et quitter celui-ci une heure plus tôt. L'employeur pourra récupérer le coût salarial correspondant par le biais d'une réduction d'impôt. On solidarise ainsi le financement du droit à une pause d'allaitement.

La Belgique est d'ailleurs tenue d'adapter sa législation en la matière. Le 15 juin 2000, l'Organisation internationale du travail a approuvé une nouvelle convention relative à la protection de la maternité qui accorde aux mères qui recommencent à travailler après un accouchement le droit de bénéficier de pauses lorsqu'elles allaitent leur enfant.

On se reportera également à la proposition de loi instaurant une pause payée pour l'allaitement maternel (doc. Sénat, n° 2-495, de Mme Sabine de Bethune et consorts).

N° 11 DE MME **de BETHUNE ET CONSORTS**

#### Art. 35bis (nouveau)

**Dans un chapitre VIbis (nouveau), intitulé «Genre et activités de soins», insérer un article 35bis (nouveau) rédigé comme suit:**

«*Chapitre VIbis. — Genre et activités de soins*

*Art. 35bis. — § 1<sup>er</sup>. Chaque année et, pour la première fois, en décembre 2002, le Conseil national du travail procède à une évaluation globale de la composante genre des mesures prises en vertu de la présente loi.*

*Cette évaluation de la composante genre consiste notamment à:*

— *vérifier dans quelle mesure les femmes et les hommes font appel aux régimes prévus, visant à concilier l'emploi et la qualité de la vie;*

— *natrekken welke belemmeringen desgevallend voor vrouwen en mannen bestaan om deze op te nemen;*

— *voorstellen formuleren om mannen aan te moedigen méér zorg- en gezinstaken op te nemen.*

§ 2. *De regering legt in december 2001 een actieplan « gender, arbeid en kwaliteit van het leven » voor in de Senaat.*

*Hiertoe zal de regering voorafgaandelijk het advies inwinnen van de Gelijke Kansenraad wat betreft noodzakelijk wetenschappelijk onderzoek, sensibiliserende acties, structurele maatregelen en pilootprojecten voor een gezinsvriendelijke arbeidscultuur en ter ondersteuning van « nieuwe » vaders en moeders.*

*Dit actieplan slaat onder meer op :*

— *een sensibiliseringsactie om mannen aan te moedigen om ouderschapsverlof, tijdskrediet, ... effectief op te nemen;*

— *een sensibiliseringsactie voor jongens en mannen om te kiezen voor zorgberoepen, zoals kinderopvang, thuiszorg, verpleging, onderwijs, ... (zoals reeds jarenlang gebeurde voor vrouwen in « mannenberoepen »);*

— *structurele maatregelen ter amendering van het huidig ontwerp ten einde een grotere gendergelijkheid na te streven. »*

Sabine de BETHUNE.  
Jacques D'HOOGHE.  
Jan STEVERLYNCK.

— *établir les causes qui empêchent le cas échéant les hommes et les femmes d'y faire appel;*

— *formuler des propositions pour encourager les hommes à assumer davantage des activités de soins et des tâches ménagères.*

§ 2. *Le gouvernement soumet, en décembre 2001, un plan d'action « genre, travail et qualité de la vie » au Sénat.*

*Le gouvernement recueillera préalablement à cet effet l'avis du Conseil de l'égalité des chances à propos de la nécessité d'une étude scientifique, d'actions de sensibilisation, de mesures structurelles et de projets-pilotes en vue de développer une culture du travail respectueuse de la famille et du soutien des « nouveaux » pères et des « nouvelles » mères.*

*Ce plan d'action porte notamment sur :*

— *une action de sensibilisation visant à encourager les hommes à prendre effectivement un congé parental, un crédit-temps, ...;*

— *une action de sensibilisation visant à inviter les garçons et les hommes à choisir une profession d'assistance telle que la garde d'enfant, les soins à domicile, les soins infirmiers, l'enseignement, ... (comme ce fut le cas pendant des années pour les femmes exerçant des « métiers d'homme »);*

— *des mesures structurelles visant à amender le projet actuel en vue d'améliorer l'égalité entre les genres. »*