



CONSEIL de l'EGALITÉ des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD van de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS n° 21 du 12 mars 1999 du Conseil de
l'Égalité des Chances entre Hommes et
Femmes relatif au congé parental**

**ADVIES nr. 21 van 12 maart 1999 van de
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen
en Vrouwen omtrent ouderschapsverlof**

AVIS n° 21 du 12 mars 1999 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif au congé parental

1. SITUATION DANS LE SECTEUR PRIVE

Dès 1983 ont été prises au niveau européen, principalement sous l'influence des interlocuteurs sociaux, diverses initiatives visant à permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et à motiver les hommes à prendre leur part des responsabilités familiales. Cet effort a débouché sur la directive européenne 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant le congé parental. Les Etats membres disposaient d'un délai de deux ans pour transposer cette directive dans leur législation nationale. La Belgique a satisfait à cette obligation au moyen de deux arrêtés royaux.

Le congé parental peut être pris de deux manières: d'une part, sur la base de la Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail (rendue obligatoire par l'AR du 29 octobre 1997) et d'autre part, sur celle de l'AR du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, modifié par les AR du 20 janvier 1998 et du 10 août 1998. Le travailleur a donc le choix de la manière dont il souhaite exercer son droit au congé parental.

1.1. Portée du système

Tant la CCT que l'AR créent un droit individuel (non cessible) au congé parental lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les travailleurs peuvent ainsi se consacrer à leur enfant, pendant 3 mois. L'exécution de leur contrat de travail est suspendue pendant cette période.

Le droit aux allocations d'interruption est limité à 60 mois au maximum durant l'ensemble de la carrière professionnelle. Pour son calcul, il n'est pas tenu compte du congé parental pris sur la base du nouvel AR.

1.2. Champ d'application

ADVIES nr. 21 van 12 maart 1999 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen omtrent ouderschapsverlof

1. SITUERING IN DE PRIVE-SECTOR

In een streven om op Europees niveau te komen tot een betere afstemming van het beroeps- op het gezinsleven en aangezien mannen er toe moeten worden aangemoedigd om een gelijk aandeel in de gezinstaken op zich te nemen werden reeds sinds 1983, hoofdzakelijk onder invloed van de Europese sociale gesprekspartners, een aantal initiatieven genomen. Dit resulteerde uiteindelijk in de Europese richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende ouderschapsverlof. De lidstaten beschikten over een termijn van twee jaar om deze richtlijn in hun nationale wetgeving om te zetten. Aan de hand van twee koninklijke besluiten voldeed België aan deze verplichting.

Het systeem van ouderschapsverlof kan op twee manieren worden opgenomen: enerzijds volgens de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van de Nationale Arbeidsraad van 29 april 1997 (algemeen bindend verklaard bij KB van 29 oktober 1997), en anderzijds volgens het KB van 29 oktober 1997 tot invoering van het ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, gewijzigd bij de KB's van 20 januari 1998 en van 10 augustus 1998. De werknemer beschikt dus over een optierecht omtrent de manier waarop hij zijn recht op ouderschapsverlof wenst aan te wenden.

1.1. Draagwijdte van het systeem

Zowel de CAO als het KB scheppen een individueel recht (niet overdraagbaar) op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind. Werknemers kunnen hierdoor 3 maanden voor hun kind zorgen. De uitvoering van hun arbeidsovereenkomst wordt voor die periode geschorst.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt beperkt tot hooguit 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan. Voor de berekening ervan wordt er geen rekening gehouden met het ouderschapsverlof genomen op grond van het nieuwe KB.

1.2. Toepassingsgebied

La CCT s'applique aux travailleurs sous contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent, sans aucune restriction.

Le champ d'application de l'AR est par contre limité à tous les travailleurs et leurs employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires. On ne fait toutefois pas de distinction en fonction de la nature des prestations de travail (employé, ouvrier, représentant de commerce), de la nature du contrat de travail (durée indéterminée, durée déterminée, contrat de remplacement,...) ou du régime de travail applicable (temps plein ou temps partiel).

La référence dans l'AR à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires implique que le congé parental ne s'applique qu'au secteur privé. A quelques exceptions près, la réglementation ne s'applique donc pas aux personnes qui sont au service de l'Etat, des communautés, des régions, des provinces, des communes, des organismes qui en dépendent et des organismes d'intérêt public, des centres de formation professionnelle en application de la législation relative au placement ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne tant les agents statutaires que les contractuels du secteur public (exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968), des mesures spécifiques doivent encore être prises.

De CAO is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook de werkgevers die hun tewerkstellen, zonder enige verdere beperking.

Het toepassingsgebied van het KB is daarentegen beperkt tot alle werknemers en hun werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Er wordt evenwel geen onderscheid gemaakt in functie van de aard van de arbeidsprestaties (bediende, arbeider, handelsvertegenwoordiger), de aard van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde duur, bepaalde duur, vervangingsovereenkomst,...) of de toepasselijke arbeidsregeling (voltijds of deeltijds).

De verwijzing naar de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités in het KB impliceert dat het ouderschapsverlof enkel geldt voor de privé-sector. Op enkele uitzonderingen na, geldt de regeling dus niet voor diegenen die in dienst zijn van de staat, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de daaronder vallende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, de centra voor beroepsopleiding in toepassing van de wetgeving op de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden.

Voor zowel de statutaire ambtenaren als de contractuelen uit de openbare sector (uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968) moeten nog specifieke maatregelen worden genomen.

1.3. Conditions

1.3.1. Conditions en ce qui concerne l'enfant

Le droit au congé parental est octroyé:

- lors de la naissance d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de quatre ans;
- lors de l'adoption d'un enfant, dans une période de quatre années qui débute à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille et qui se termine au plus tard lorsque l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins, le droit au congé parental est prolongé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de huit ans.

Dans l'AR, il est question de la naissance d'*un* enfant (dans le texte néerlandais *zijn* kind) ou de l'adoption d'*un* enfant. Dans la CCT, il est question, tant dans le texte français que dans le texte néerlandais, d'*un* enfant.

1.3.2. Conditions en ce qui concerne le travailleur

Le travailleur doit avoir été en service auprès de l'employeur qui l'occupe pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

1.4. Conditions de forme

Le travailleur qui souhaite user de son droit au congé parental doit en informer par écrit son employeur trois mois avant le début du congé. Ce délai peut être réduit en cas d'accord entre le travailleur et l'employeur.

1.3. Voorwaarden

1.3.1. Voorwaarden ten opzichte van het kind

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend:

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind vier jaar wordt;
- bij de adoptie van een kind, gedurende een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin, en uiterlijk tot het kind acht jaar wordt;

Wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt

Het KB spreekt over de geboorte van *zijn* kind (in de Franse tekst *un* enfant) of de adoptie van *een* kind. In de CAO is er, zowel in de Nederlandstalige als in de Franstalige tekst, sprake van *een* kind.

1.3.2. Voorwaarden ten opzichte van de werknemer

De werknemer moet gedurende de 15 maanden die aan de schriftelijke kennisgeving voorafgaan, 12 maanden in dienst zijn geweest bij de werkgever die hem tewerkstelt.

1.4. Vormvereisten

De werknemer die wenst gebruik te maken van het recht op ouderschapsverlof brengt drie maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte. Deze termijn kan in overleg tussen de werknemer en werkgever worden ingekort.

1.5. Modalités d'application

1.5.1. Période ininterrompue ou congé fragmenté

Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur, sur la base de l'AR, a le droit:

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail durant une période ininterrompue de 3 mois;
- soit de réduire ses prestations de travail à un mi-temps durant une période ininterrompue de 6 mois (à partir du 1er octobre 1998).
Ce droit ne s'applique pas au travailleur occupé dans une PME qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs, sauf accord préalable de l'employeur.

La différence avec la CCT n° 64 est que les travailleurs qui s'en prévalent, peuvent également, à côté du principe exposé ci-dessus, convenir que le droit au congé parental soit exercé de manière fragmentée et/ou prenne la forme d'une réduction des prestations de travail. Prendre le congé parental de manière fragmentée n'est toutefois pas un droit. L'accord de l'employeur est exigé.

1.5.2. Report du droit au congé parental

Pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit, reporter par écrit l'exercice de ce droit.

La différence avec la CCT n° 64 est que celle-ci ne mentionne pas explicitement que le report doit être communiqué par écrit.

En tout état de cause, le droit au congé parental doit pouvoir commencer à s'exercer au plus tard 6 mois après la notification du report motivé.

1.5. Toepassingsmodaliteiten

1.5.1. Ononderbroken opname of opname in gedeelten

Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer volgens het KB het recht om:

- hetzij gedurende een aaneengesloten periode van 3 maanden de uitvoering van zijn overeenkomst te schorsen;
- hetzij gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verder te zetten (vanaf 1 oktober 1998).
Dit recht geldt niet voor een werknemer tewerkgesteld in een KMO die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorafgaand burgerlijk jaar, tenzij mits voorafgaandelijk akkoord van hun werkgever.

Het verschil met de CAO nr. 64 is dat zij die zich beroepen op de CAO, naast bovenstaand beginsel, ook kunnen overeenkomen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten en/of met een vermindering van arbeidsprestaties. De opname van ouderschapsverlof in gedeelten is echter geen recht. Het akkoord van de werkgever is vereist.

1.5.2. Uitstel van het recht op ouderschapsverlof

Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

Het verschil met de CAO nr. 64 is dat deze niet uitdrukkelijk vermeld dat het uitstel schriftelijk moet meegedeeld worden.

Dit alles kan niet verhinderen dat het recht op ouderschapsverlof uiterlijk 6 maanden na de maand van het gemotiveerd uitstel ingaat.

1.5.3. Allocation d'interruption

Selon la CCT n° 64, l'employeur n'est redevable d'aucun salaire au travailleur pendant la suspension dans le cadre du congé parental. Aucune autre allocation n'est prévue.

La différence avec l'AR est que celui-ci donne droit à une allocation d'interruption de 17.411 BEF (431,61 EURO) (avant indexation) (AR du 10 août 1998 modifiant l'AR du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption) par mois d'interruption pour les travailleurs qui interrompent un travail à temps plein. Ce régime est entré en vigueur le 1er octobre 1998.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel qui interrompent leur carrière pour une période ininterrompue de trois mois, ils reçoivent une partie de l'allocation proportionnelle à la durée des prestations à temps partiel.

En cas de réduction de moitié des prestations à temps plein, l'allocation mensuelle s'élève à 8.705 BEF (215,79 EURO) (avant indexation).

1.5.4. Remplacement

Le travailleur qui sollicite un congé parental sur la base de l'AR, doit être remplacé par un ou deux chômeurs complets indemnisés ou par un travailleur intérimaire.

A l'avenir, les personnes rentrantes, les jeunes diplômés et les chômeurs de longue durée qui n'ont plus bénéficié d'allocations pendant au moins 24 mois sans interruption dans le cadre de la réglementation du chômage seront assimilés aux chômeurs complets indemnisés et pourront entrer en ligne de compte pour un remplacement (AR du 10 août 1998 modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption).

1.5.3. Onderbrekingsuitkering

Tijdens de schorsing in het kader van ouderschapsverlof is, volgens CAO nr. 64, de werkgever de werknemer geen loon verschuldigd. Een andere vergoeding werd evenmin voorzien.

Het verschil met het KB is dat hier wel degelijk voorzien wordt in een onderbrekingsuitkering ten belope van 17.411 BEF (431,61 EURO) (voor indexatie) (KB van 10 augustus 1998 tot wijziging van het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen) per maand onderbreking voor de werknemers die een voltijdse arbeidsregeling onderbreken. Deze regeling is in werking getreden op 1 oktober 1998.

Voor deeltijdse werknemers die hun loopbaan voor drie maanden volledig onderbreken worden al die bedragen proportioneel aangepast aan de duur van de prestaties in de deeltijdse arbeidsregeling.

Bij vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft, wordt de maandelijkse vergoeding opgetrokken tot 8.705 BEF (215,79 EURO) (voor indexatie).

1.5.4. Vervanging

De werknemer die zich beroept op het KB om zijn recht op ouderschapsverlof op te nemen, dient vervangen te worden door één of twee volledig uitkeringsgerechtigde werkloze(n) of door een uitzendkracht.

In de toekomst zullen o.m. de herintreeders, schoolverlaters en de langdurig werklozen die gedurende minstens 24 maanden zonder onderbreking geen uitkeringen meer genoten in het kader van de werkloosheidsreglementering gelijkgesteld worden met vergoede volledig werklozen en dus in aanmerking komen als vervanger (KB van 10 augustus 1998 tot wijziging van het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen).

1.6. Protection contre le licenciement

Selon la CCT n° 64, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour un motif grave ou pour un motif suffisant.

On entend par motif suffisant un motif reconnu comme tel par le tribunal du travail et dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice du droit au congé parental.

L'interdiction débute le jour de l'avertissement écrit, c'est-à-dire au plus tôt 3 mois avant le début de la période de congé parental, et se termine 2 mois après la fin de cette même période. Lorsque le congé parental est pris de manière fragmentée, l'interdiction de licenciement se termine au plus tard après la période de 9 mois qui suit la date à laquelle le congé prend cours en principe.

Si l'employeur met fin au contrat de travail sans motif grave ou suffisant, il doit payer au travailleur une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire.

L'AR ne dit rien de la protection contre le licenciement, mais l'on suppose que la réglementation relative à l'interruption de la carrière professionnelle est applicable.

La CCT ne s'écarte que très légèrement de la protection contre le licenciement que prévoit cette réglementation. Alors que, selon cette dernière, la protection prend cours le jour de la demande, selon la CCT, elle débute, le jour de l'avertissement écrit (au plus tôt 3 mois avant le début du congé parental) mais se termine 2 mois (et non 3) après la fin de la période de suspension de l'exécution du contrat de travail.

1.7. Entrée en vigueur

La CCT est conclue pour une durée indéterminée. Tout comme l'AR, elle est entrée en vigueur le 1er janvier 1998.

2. SITUATION DANS LE SECTEUR PUBLIC

1.6. Ontslagbescherming

Volgens CAO nr. 64 mag de werkgever geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden of om een voldoende reden.

Als voldoende reden geldt een door de arbeidsrechtbank als zodanig bevonden reden waarvan de aard en oorsprong vreemd zijn aan de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Het verbod geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving, dit is ten vroegste 3 maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode. Wanneer het ouderschapsverlof in gedeelten wordt opgenomen, eindigt het ontslagverbod uiterlijk na afloop van de 9 maanden die volgen op de datum waarop het verlof in principe ingaat.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon te worden betaald.

In het KB wordt met geen woord gerept over de ontslagbescherming, maar men veronderstelt dat het dezelfde is als deze uit het algemeen kader beroepsloopbaanonderbreking.

De CAO wijkt slechts lichtjes af van de klassieke ontslagbescherming (zoals ook voorzien in de reglementering beroepsloopbaanonderbreking). Waar in de klassieke ontslagbescherming de bescherming ingaat op de dag van de aanvraag, vangt zij volgens de CAO aan op de dag van de schriftelijke kennisgeving (ten vroegste 3 maanden voor de aanvang van het ouderschapsverlof) en eindigt ze 2 maanden (en geen 3) na de eindperiode van de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

1.7. Inwerkingtreding

De CAO is voor onbepaalde tijd gesloten. Zij is, net als het KB, in werking getreden op 1 januari 1998.

2. SITUERING IN DE OPENBARE SECTOR

Dans le protocole n° 94/4 du Comité A, relatif à l'accord intersectoriel 1997/1998 des services publics, on lit que "les réglementations sur le congé parental seront mises en concordance avec les modifications apportées par la CCT n° 64, avec entrée en vigueur au 1er janvier 1998".

Le gouvernement flamand est actuellement occupé à mettre la réglementation statutaire du Ministère de la Communauté flamande en conformité avec la CCT n° 64 (Bulletin "Questions et Réponses", Parlement flamand, 12 mai 1998). Dans l'accord sectoriel 1995-96, on lit que tous les membres du personnel ont droit à 12 semaines d'interruption de carrière à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le gouvernement flamand choisit donc ainsi d'octroyer aux membres de son personnel le congé parental de 3 mois prévu par la directive européenne en recourant au système de l'interruption de carrière.

Les projets d'arrêtés du gouvernement flamand qui concrétisaient cette intention seront sous peu approuvés définitivement.

La situation la plus satisfaisante, non pas vis-à-vis de la CCT n° 64, mais de la directive 96/34, est celle des services administratifs fédéraux, depuis que l'AR "relatif aux congés et absences accordés aux agents de l'État (AR du 19 novembre 1998) est entré en vigueur. Toutefois, il n'a pas d'effet rétroactif au 1er janvier 1998.

- Le congé parental:

- * s'applique aux agents statutaires et au personnel contractuel;
- * est un droit pour tout le personnel, sans exclusion;
- * a une durée de 3 mois au maximum;
- * est à prendre entre la naissance ou l'adoption et le 10ème anniversaire de l'enfant;
- * est fractionnable par mois entiers;

In protocol nr. 94/4 van het Comité A, met betrekking tot het intersectoraal akkoord 1997/1998 van de overheidsdiensten, kan men lezen dat "de reglementeringen voor het ouderschapsverlof in overeenstemming zullen worden gebracht met de wijzigingen door CAO nr. 64, met inwerkingtreding op 1 januari 1998".

De Vlaamse regering werkt momenteel aan een regeling om de personeelsstatuten van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in overeenstemming te brengen met de CAO nr. 64 (bulletin van 'Vragen en Antwoorden' van het Vlaams Parlement van 12 mei 1998). In het sectoraal akkoord 1995-1996 werd opgenomen dat alle personeelsleden recht hebben op 12 weken loopbaanonderbreking naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind. De Vlaamse Regering opteert hier dus voor om de 3 maanden ouderschapsverlof krachtens de Europese richtlijn toe te kennen aan haar personeelsleden via het stelsel van loopbaanonderbreking.

De ontwerpbesluiten van de Vlaamse Regering waarin dit punt wordt opgenomen zullen binnenkort definitief worden goedgekeurd.

De meest bevredigende toestand, niet ten opzichte van CAO nr. 64, maar van richtlijn 96/34, treft men aan bij de federale administratieve diensten sinds het KB "betreffende de verloven en afwezigheden van het Rijkspersoneel" (KB van 19 november 1998) in werking is getreden. Het heeft echter geen terugwerkende kracht hebben tot 1 januari 1998.

- Het ouderschapsverlof:

- * is van toepassing op statutaire ambtenaren en contractueel personeel;
- * is een recht voor alle personeelsleden, zonder uitzonderingen;
- * duurt maximum 3 maanden;
- * moet worden genomen tussen de geboorte of adoptie en de tiende verjaardag van het kind;
- * kan worden opgesplitst in volledige maanden;

- * ne peut être pris que par jours entiers;
- * est non rémunéré mais assimilé à une période d'activité de service. Attention, pour les contractuels il n'y a pas d'assimilation en sécurité sociale.
- L'interruption de carrière pour les statutaires:
 - * est un droit, mais ne s'applique pas aux agents à partir du rang 13 (sauf dérogation individuelle), d'autres fonctions peuvent être exclues pour raisons de service;
 - * a une durée minimale de 3 mois;
 - * donne droit à l'allocation d'interruption comme dans le régime général.
- L'interruption de carrière pour les contractuels est soumise au régime général, mais c'est un droit, sauf pour les fonctions exclues pour raisons de service (art. 1er bis, AR du 2 janvier 1991 : interruption de carrière à temps plein ou mi-temps). Par contre, l'AR du 29 octobre 1997 ne leur est pas applicable, puisque l'interruption de carrière qu'il organise est prise dans les conditions de la CCT n° 64, qui ne concerne pas les services publics.

Donc, la plupart des contractuels et la majorité des statutaires peuvent prendre une interruption de carrière à temps plein de 3 mois ou à mi-temps de 6 mois et s'en servir comme congé parental. Les autres peuvent utiliser le congé parental.

La situation dans les autres services publics est beaucoup trop diverse pour que le Conseil s'attarde à l'analyser. Au minimum, le régime qui s'est établi dans les services administratifs fédéraux avec l'entrée en vigueur de l'AR sur les congés devrait leur servir de référence.

3. PROBLEMATIQUE

- * kan alleen met volledige dagen worden genomen;
- * wordt niet bezoldigd, maar wel gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Opgelet, voor de contractuelen is er geen gelijkstelling inzake sociale zekerheid.
- De loopbaanonderbreking voor statutairen:
 - * is een recht, maar is niet van toepassing op ambtenaren vanaf rang 13 (behoudens individuele afwijking). Andere functies kunnen om dienstredenen worden uitgesloten;
 - * duurt minstens 3 maand;
 - * geeft recht op een onderbrekingsuitkering zoals in het algemene stelsel.
- De loopbaanonderbreking voor contractuelen: is onderworpen aan het algemene stelsel, maar is een recht, behalve voor functies die om dienstredenen zijn uitgesloten (art. 1bis, KB van 02 januari 1991: voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking). Het KB van 29 oktober 1997 is daarentegen niet op hen van toepassing omdat de loopbaanonderbreking die erin wordt geregeld, onder de voorwaarden van CAO nr. 64 moet worden genomen en CAO nr. 64 geen betrekking heeft op de overheidsdiensten.

Derhalve kunnen de meeste contractuelen en de meerderheid van de statutairen een voltijdse loopbaanonderbreking van 3 maanden of een halftijdse van 6 maanden nemen en die gebruiken als ouderschapsverlof. De anderen kunnen gebruik maken van het ouderschapsverlof.

De toestand in de andere openbare diensten is te verscheiden opdat de Raad zijn tijd zou investeren in een analyse ervan. De toestand die zich in de federale administratieve diensten met de inwerkingtreding van het KB over de verloven heeft voorgedaan, zou als referentiepunt moeten dienen.

3. PROBLEEMSTELLING

- Etant donné que les avantages liés à l'interruption de la carrière professionnelle (en premier lieu l'allocation d'interruption) ne peuvent être accordés qu'aux bénéficiaires du congé parental pris sur la base de l'AR, l'on peut s'attendre à ce que dans la pratique le droit au congé parental soit principalement exercé dans le cadre de l'AR. La CCT n° 64 sera probablement moins attrayante de ce fait, à moins qu'un travailleur souhaite prendre le congé parental de manière fragmentée ou sous forme d'une réduction des prestations de travail et ne s'intéresse donc pas à l'allocation d'interruption.

En effet, pour la prise du congé parental fragmenté ou sous forme d'une réduction des prestations de travail, aucune allocation n'est actuellement prévue.

- Le congé parental peut être pris pendant une période s'étendant de la naissance de l'enfant jusqu'à ses quatre ans ou pendant une période de quatre ans en cas d'adoption. Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins, le droit au congé parental est prolongé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de huit ans. Les problèmes d'accueil des enfants augmentent toutefois après l'âge de 4 ans. La directive européenne, mentionne l'âge de huit ans.

(Quant aux membres du personnel des services publics fédéraux, ils pourront prendre un congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 10 ans).

- Le congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière professionnelle est considéré à la fois comme une mesure pour l'emploi et comme une mesure qui offre la possibilité de mieux harmoniser la vie professionnelle et la vie familiale.
- Le congé parental devrait être un droit pour tout travailleur qui répond aux conditions, sans restriction. Toutes les catégories de travailleurs devraient pouvoir en faire usage (élimination des discriminations directes et indirectes).

- Daar de voordelen verbonden aan de onderbreking van de beroepsloopbaan (in de eerste plaats de onderbrekingsuitkering) enkel aan de genietters van het bij KB ingevoerd ouderschapsverlof kunnen toegekend worden, mag verwacht worden dat in de praktijk overwegend gebruik zal worden gemaakt van het recht op ouderschapsverlof in het kader van het KB. De CAO nr. 64 zal daardoor waarschijnlijk aan aantrekkingskracht inboeten, tenzij een werknemer op gefragmenteerde wijze of met vermindering van arbeidsprestaties het ouderschapsverlof wenst op te nemen en dus geen belang stelt in de onderbrekingsuitkering.

Het opnemen van het ouderschapsverlof in gedeelten (gefragmenteerd) of met een vermindering van arbeidsprestaties wordt momenteel niet vergoed.

- Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden tot de vierde verjaardag vanaf de geboorte van een kind of gedurende een periode van vier jaar bij adoptie. Wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid uiterlijk tot het kind acht jaar wordt. Opvangproblemen voor kinderen vergroten echter na de leeftijd van 4 jaar. In de Europese richtlijn wordt gesproken over de leeftijd tot 8 jaar.

(Wat betreft personeelsleden van de federale administratieve diensten, zij kunnen ouderschapsverlof opnemen tot het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt).

- Het ouderschapsverlof in het kader van de beroepsloopbaanonderbreking wordt gezien als een tewerkstellingsmaatregel, als een maatregel die de mogelijkheid biedt om het gezins- en het professioneel leven beter op elkaar af te stemmen.
- Ouderschapsverlof zou een recht moeten zijn voor elke werknemer die onder de voorwaarden valt, zonder beperkingen. Alle categorieën van werknemers zouden er gebruik van moeten kunnen maken (uitsluiten van directe en indirecte discriminaties).

- Les régimes relatifs au droit au congé parental pour le secteur privé et ceux qui sont destinés au personnel statutaire et contractuel du secteur public présentent un certain nombre de différences importantes qui creusent un fossé entre les droits des deux catégories de personnel. Pour le personnel des services publics, aucune allocation n'est prévue en cas de congé parental et un certain nombre de fonctions sont exclues du droit à l'interruption de carrière (agents de rang 13 et au-delà). Il n'y a pas actuellement de disposition générale accordant un droit au congé parental aux membres du personnel des administrations locales et provinciales.

- Pour les travailleurs qui exercent leur droit à un congé parental dans le cadre de l'AR, il n'y a aucun problème pour ce qui est du maintien des droits dans les divers secteurs de la sécurité sociale. Il suffit en effet de se référer ici au régime général en matière d'interruption de carrière. Il en va différemment pour les travailleurs qui recourent au congé parental dans le cadre de la CCT (par exemple, pour pouvoir prendre un congé fragmenté). Etant donné que rien n'est indiqué à ce sujet dans la CCT, on peut supposer que les jours pendant lesquels des prestations de travail ne sont pas effectuées, ne sont pas pris en compte comme temps de travail.

Il n'y a pas non plus d'assimilation en sécurité sociale pour les contractuels occupés dans les services administratifs fédéraux qui utilisent le congé parental.

- De regelingen omtrent het recht op ouderschapsverlof voor de privé-sector en deze vastgelegd voor het statutair en contractueel personeel van de overheidssector vertonen een aantal belangrijke verschillen die zorgen voor een kloof in de rechten van beide personeelscategorieën. Voor het overheidspersoneel wordt immers geen vergoeding voorzien en een aantal functies zijn uitgesloten van het recht op loopbaanonderbreking (ambtenaren van rang 13 en hoger). Momenteel bestaan er geen algemene bepalingen omtrent het recht op ouderschapsverlof voor de personeelsleden van lokale en provinciale besturen.

- Voor het behoud van de rechten in de sociale-zekerheidssectoren bestaat er voor werknemers die het recht op ouderschapsverlof opnemen in het kader van het KB geen probleem. Het volstaat hier immers te verwijzen naar de algemene regeling inzake beroepsloopbaanonderbreking. Anders is het gesteld met werknemers die ouderschapsverlof nemen in het kader van de CAO (bv. om gefragmenteerd te kunnen opnemen). Aangezien er hierover in de CAO niets wordt vermeld kan men veronderstellen dat de dagen waarop geen arbeidsprestaties worden verricht niet in aanmerking worden genomen als arbeidstijd.

Ook voor de contractuelen in dienst bij de federale administratieve diensten bestaat er geen gelijkstelling inzake sociale zekerheid indien zij ouderschapsverlof opnemen.

4. RECOMMANDATIONS

Le Conseil part du principe que le congé parental ne peut pas être considéré comme une mesure pour l'emploi.

Etant donné que le droit à un congé parental est instauré dans le cadre de l'interruption de la carrière, il faut veiller à ce qu'autant de travailleurs que possible puissent faire usage de cette mesure. Le Conseil estime également nécessaire d'en élargir les modalités.

1. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de prendre un congé parental soit de façon continue, soit de manière fragmentée, sous la forme d'une réduction des prestations de travail. L'utilisation de manière fragmentée devrait aussi être indemnisée. Pour les familles disposant de revenus modestes, la perte financière serait ainsi répartie dans le temps. Les hommes seraient ainsi plus rapidement disposés à prendre un congé s'ils ne devaient pas s'absenter pendant trois mois entiers. Les cadres et les fonctionnaires supérieurs qui ne peuvent pas être absents pendant une période ininterrompue de trois mois utiliseraient aussi plus volontiers leur droit à un congé parental.
2. Imposer l'utilisation du congé parental avant le quatrième anniversaire de l'enfant est trop restrictif. Le Conseil propose de maintenir l'âge de huit ans au maximum, comme le prévoit la directive.
3. L'allocation prévue actuellement (17.411 BEF (431,61 EURO), avant indexation) reste, selon le Conseil, insuffisante pour certaines catégories de travailleurs comme les isolés.
4. Le Conseil est d'avis que le personnel des administrations locales et provinciales doit pouvoir bénéficier d'un droit au congé parental.

4. AANBEVELINGEN

Het uitgangspunt van de Raad omtrent het ouderschapsverlof is dat de maatregel niet mag aanzien worden als een tewerkstellingsmaatregel.

Daar het recht op ouderschapsverlof ingeschakeld is in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan moet ervoor gezorgd worden dat zoveel mogelijk werknemers van deze maatregel kunnen gebruik maken. De Raad vindt het dan ook nodig dat de modaliteiten zouden verruimd worden.

1. Werknemers moeten de mogelijk hebben om het ouderschapsverlof ofwel volledig, ofwel gefragmenteerd (in gedeelten) ofwel met vermindering van arbeidsprestaties op te nemen. Het gefragmenteerd opnemen zou eveneens vergoed moeten worden. Voor gezinnen met een lager inkomen wordt zo het inkomensverlies gespreid in de tijd. Mannen zullen alzo sneller geneigd zijn om ouderschap op te nemen indien ze niet gedurende drie volledige maanden afwezig zullen zijn. Ook kaderleden en hogere ambtenaren die niet gedurende een periode van drie opeenvolgende maanden afwezig kunnen zijn, zullen dan sneller gebruik maken van hun recht op ouderschapsverlof.
2. Het ouderschapsverlof dient opgenomen te worden voor de vierde verjaardag van het kind. De leeftijd van vier jaar werkt echter te beperkend. De Raad stelt voor om de leeftijd van maximaal acht jaar, zoals voorzien in de Richtlijn, te behouden.
3. De vergoeding die momenteel wordt voorzien (17.411 BEF (431,61 EURO), voor indexatie) blijft volgens de Raad onvoldoende voor bepaalde categorieën werknemers zoals alleenstaanden.
4. De Raad is van oordeel dat ook het personeel van de lokale en provinciale besturen een recht op ouderschapsverlof zou moeten hebben.

5. Selon le Conseil, les droits dont jouit le travailleur au moment de la prise en cours du congé parental, doivent demeurer inchangés jusqu'à la fin de son congé. La période du congé parental doit être assimilée au temps de travail dans les différents secteurs de la sécurité sociale.

Le Conseil déplore également que soient mis au point toutes sortes de systèmes différents d'octroi d'un droit au congé parental pour les différentes catégories de travailleurs (ouvriers et employés du secteur privé, personnel de l'Etat, personnel occupé par les Communautés et les Régions, personnel des administrations locales et provinciales), alors que le paiement des allocations est toujours à charge du budget de l'ONEm.

Le Conseil estime en outre que ces différents systèmes compliquent inutilement le travail des personnes qui devront donner des informations.

5. De rechten die de werknemer op het ogenblik van het ingaan van het ouderschapsverlof bezit, moet hij volgens de Raad ongewijzigd behouden tot het einde van zijn verlof. De periode van ouderschapsverlof moet in de verschillende sociale-zekerheidssectoren worden gelijkgesteld met arbeidstijd.

De Raad betreurt het tevens dat voor het toekennen van een recht op ouderschapsverlof voor de verschillende categorieën van werknemers (arbeiders en bedienden uit de privé-sector, rijks personeel, personeel tewerkgesteld bij de Gemeenschappen en Gewesten, personeel van lokale en regionale besturen) allerlei systemen worden uitgewerkt. Zeker als men weet dat de betaling steeds ten laste is van de RVA-begroting.

De Raad is trouwens van oordeel dat deze verschillende systemen het de informatie-verstreckers nodeloos ingewikkeld maken.