

Commission des Affaires sociales du Mardi 7 janvier 2014 Après-midi

04 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "les dispositions prévues pour les travailleurs dans le cadre d'une procédure d'adoption" (n° 20904)

04.01 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Monsieur le président, madame la ministre, il existe en Belgique un congé d'adoption, tant pour les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que pour les travailleurs indépendants. En fonction de l'âge de l'enfant au moment de la prise en cours du congé, ce congé peut durer de quatre semaines à six semaines maximum. Il doit se prendre avant que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans. La durée maximale du congé est doublée lorsque l'enfant souffre d'un handicap physique ou mental, dans certains cas.

En outre, il doit débiter dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur, à la commune. Si ce congé est appréciable, les organismes d'adoption l'estiment cependant insuffisamment long au regard de la nécessité encore plus grande, pour l'enfant adopté, d'être entouré de ses parents adoptifs à son arrivée.

Madame la ministre, l'idée d'étendre le congé d'adoption a-t-elle été évoquée? Est-ce envisageable? Les personnes concernées jugent également la formule mal adaptée car plus l'âge des enfants augmente, plus long devrait être le congé d'adoption.

La possibilité de prendre ce congé uniquement après l'inscription de l'enfant à la commune pose aussi certaines difficultés.

Madame la ministre, des ajustements au congé d'adoption tels qu'ils existent actuellement pourraient-ils être envisagés? Cela a-t-il également déjà fait l'objet de discussions?

Préalablement à l'arrivée de l'enfant et donc à la possibilité de bénéficier d'un congé d'adoption, peut se poser la question, pour les travailleurs, d'un séjour à l'étranger. Il n'existe chez nous aucun cadre légal protégeant les futurs parents qui adoptent à l'étranger et doivent s'absenter de leur travail, parfois pendant plusieurs semaines, pour se rendre dans le pays où se trouve l'enfant.

Ainsi, dans le cas le plus extrême, des parents ont déjà été licenciés, d'autres renoncent à leur projet, certains partent dans de mauvaises conditions. Cette question a-t-elle déjà fait l'objet d'une réflexion?

Des pistes évoquées sont, par exemple, de permettre aux parents adoptants de pouvoir utiliser leurs congés annuels sans devoir les prévoir à l'avance ou bien, d'avoir accès à un congé sans solde.

Comme évoqué plus haut, une autre piste est d'allonger le congé d'adoption et de modifier ses conditions d'application.

Quel est votre avis sur les différentes options évoquées? D'avance, je vous remercie pour les informations que vous voudrez bien me donner concernant cette problématique.

04.02 **Monica De Coninck**, ministre: Monsieur le président, chère collègue, notre réglementation connaît deux formes spécifiques de congé d'adoption qui peuvent être prises indépendamment l'une de l'autre lorsqu'un certain nombre de conditions sont remplies.

Il y a d'un côté le congé d'adoption fondé sur l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail auquel vous vous référez dans votre question. Cette disposition reconnaît un droit au congé d'adoption de six semaines au travailleur qui accueille un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption à la condition que l'enfant soit âgé de moins de trois ans, ou de quatre semaines si l'enfant dépasse cet âge. L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé. Cette forme du congé d'adoption a été reconnue pour permettre au travailleur d'apporter le soin et l'attention nécessaires à l'enfant adopté au moment où il arrive dans la famille. La reconnaissance du congé d'adoption est dès lors liée à l'accueil de l'enfant adopté dans la famille du travailleur. C'est la raison pour laquelle il est prévu comme condition que ce congé doit débuter dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence.

Le travailleur peut aussi faire appel à une deuxième forme de congé d'adoption dans le cadre de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental. Cet arrêté royal, prévu dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, reconnaît à chaque travailleur relevant du secteur privé un droit au congé parental pour prendre soin de son enfant. Le droit au congé parental est aussi reconnu en cas d'adoption. Dans ce cas, le travailleur a droit au congé parental pendant une période qui démarre à l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence.

Ceci, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire. Pour les enfants qui présentent certains types de handicap, la condition d'âge est portée à 21 ans.

Chaque travailleur adoptant qui répond aux conditions peut faire appel à ces deux systèmes de congé. En outre, la réglementation prévoit à cet égard également une protection contre le licenciement.

À côté de ces congés d'adoption spécifiques, je souhaite en outre insister sur les possibilités de congé offertes par le système de crédit-temps. Notre droit du travail prévoit donc, à côté du congé d'adoption que vous mentionnez, pas mal d'autres pistes. Selon moi, les problèmes éventuels devraient être identifiés et traités en considérant l'ensemble de ces options.

04.03 Valérie Warzée-Caverenne (MR): Madame la ministre, je vous remercie.

Comme je l'avais souligné dans ma question, le congé d'adoption tel qu'il existe, ainsi que le congé parental qui permet à nouveau d'avoir du temps pour ses enfants (puisque c'est l'objet quand même de ces congés), n'offrent pas de solution à la problématique du séjour à l'étranger précédant l'adoption. Vous n'avez pas indiqué s'il y avait quelque chose en discussion à ce sujet...

04.04 Monica De Coninck, ministre: (...)

04.05 Valérie Warzée-Caverenne (MR): La question se pose également dans le cadre de la protection du travailleur, afin que l'employeur ne rechigne pas au souhait de l'employé de changer les dates de son congé annuel à la dernière minute. Comme vous le savez, les parents sont souvent informés d'une adoption du jour au lendemain. Ils doivent alors prendre des mesures directement, sans pouvoir prévoir ce voyage six mois à l'avance.

Je vous remercie néanmoins pour votre réponse.
L'incident est clos.