

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES;

Vu la demande du Conseil national du Travail;
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 octobre 1997.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

Annexe

Conseil national du Travail

*Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997
instituant un droit au congé parental*

Enregistrée le 20 mai 1997 sous le n° 43917/CO/300.

CHAPITRE Ier. - Portée de la convention

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un droit individuel au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant 3 mois dans les conditions et modalités fixées ci-après.

Dans un objectif de promotion de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, le droit au congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes.

Commentaire

Le droit au congé parental est individuel. Il n'est en conséquence pas transférable.

Tant le père que la mère peuvent user de ce droit. Il en va de même du père et de la mère adoptifs.

CHAPITRE II. - Champ d'application

Art. 2. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III. - Conditions du droit au congé parental

Art. 3. Le droit au congé parental est subordonné à des conditions qui doivent être satisfaites dans le chef de l'enfant et du travailleur.

Section 1^{re}. - Conditions dans le chef de l'enfant

Art. 4. Le droit au congé parental est accordé :

- en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son quatrième anniversaire;

- en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 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, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

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 son huitième anniversaire.

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikelen 18 en 28;

Gelet op richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;
Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 29 oktober 1997.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997
tot instelling van een recht op ouderschapsverlof*

Geregistreerd op 20 mei 1997 onder het nr. 43917/CO/300.

HOOFDSTUK I. - Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind, om werknemers in staat te stellen gedurende 3 maanden voor hun kind te zorgen, volgens de hierna vastgestelde voorwaarden en nadere regels.

Ter wille van de bevordering van de gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend aan werknemers, zowel mannen als vrouwen.

Commentaar

Het gaat om een individueel recht op ouderschapsverlof, dat derhalve niet overdraagbaar is.

Zowel de vader als de moeder kunnen van dat recht gebruik maken. Dit geldt ook voor de pleegvader en de pleegmoeder.

HOOFDSTUK II - Toepassingsgebied

Art. 2. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III - Voorwaarden voor het recht op ouderschapsverlof

Art. 3. Aan het recht op ouderschapsverlof zijn voorwaarden verbonden die door het kind en de werknemer moeten zijn vervuld.

Afdeling 1. — Voorwaarden ten opzichte van het kind

Art. 4. 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, in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijf heeft, en dit uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

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 acht jaar wordt.

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Art. 5. La condition du quatrième ou du huitième anniversaire telle que prévue à l'article 4 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Le quatrième ou le huitième anniversaire peuvent en outre être dépassés en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 9 ci-après.

Section 2. - Conditions dans le chef du travailleur

Art. 6. Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-après.

CHAPITRE IV. - *Mise en œuvre du droit au congé parental*

Section 1. - Modalités de l'exercice du droit au congé parental

Art. 7. § 1^{er}. En cas d'exercice du droit au congé parental, l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant 3 mois.

§ 2. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur l'exercice du droit au congé parental de manière fragmentée ou par le biais d'une réduction des prestations de travail. Il peut ainsi s'agir d'une réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant 6 mois

Dans le cas d'une réduction des prestations de travail et conformément aux dispositions de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

Commentaire

Il y a lieu de noter que la réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant 6 mois telle qu'elle figure à l'alinéa 1^{er} du § 2 du présent article est donnée à titre exemplatif et n'est donc pas exclusive d'autres modalités.

Art. 8. § 1^{er}. Les modalités de l'exercice du droit au congé parental sont proposées par le travailleur dans l'avertissement par écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9 ci-après.

§ 2. L'employeur et le travailleur s'accordent, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit, sur les modalités proposées de l'exercice du droit au congé parental.

A défaut, le congé parental prendra cours à la date prévue dans cet avertissement par écrit et le contrat de travail sera suspendu totalement pendant 3 mois.

Section 2. - Modalités de notification et d'attestation de l'exercice du droit au congé parental

Art. 9. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'employeur qui l'occupe.

Ce délai de 3 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au § 1^{er} du présent article dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

§ 3. Outre la proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit, l'écrit visé au § 1^{er} du présent article comporte la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Art. 10. Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Section 3. - Report du droit au congé parental

Art. 11. § 1^{er}. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. En outre, des arrangements particuliers peuvent être convenus pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

Art. 5. Aan de voorwaarde van de vierde of de achtste verjaardag zoals bepaald in artikel 4, moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van ouderschapsverlof.

De vierde of de achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop.

Afdeling 2. - Voorwaarden ten opzichte van de werknemer

Art. 6. Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 verderop, 12 maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

HOOFDSTUK IV - *Tenuitvoerlegging van het recht op ouderschapsverlof*

Afdeling 1. - Wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Art. 7. § 1. In geval van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten of met een vermindering van de arbeidsprestaties. Zo kan het gaan om een halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden.

In het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties en overeenkomstig de bepalingen van artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dat geschrift vermeldt de overeengekomen regeling van deeltijdse arbeid en het overeengekomen werkrooster.

Commentaar

Opgemerkt dient te worden, dat de halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden, zoals vermeld in de eerste alinea van § 2 van dit artikel, bij wijze van voorbeeld is gegeven en dat andere regelingen dus niet uitgesloten zijn.

Art. 8. § 1. De wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij aan de werkgever richt overeenkomstig artikel 9 verderop.

§ 2. Binnen een maand na die schriftelijke kennisgeving worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Wanneer dit niet het geval is, gaat het ouderschapsverlof in op de datum die in de schriftelijke kennisgeving is bepaald en wordt de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

Afdeling 2. - Wijze van kennisgeving en van staving van de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Art. 9. § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, brengt 3 maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte.

Die termijn van 3 maanden kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in § 1 van dit artikel vermelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

§ 3. Het in § 1 van dit artikel vermelde geschrift bevat, naast het voorstel van de werknemer met betrekking tot de wijze van uitoefening van het recht, ook de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Art. 10. De werknemer verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de geboorte of de adoptie van het kind.

Afdeling 3. - Uitstel van het recht op ouderschapsverlof

Art. 11. § 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Bovendien kunnen bijzondere regelingen worden overeengekomen om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van de kleine ondernemingen.

Par petites entreprises, il faut comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au sens de la recommandation 96/280/CE de la Commission du 3 avril 1996 concernant la définition des petites et moyennes entreprises.

Commentaire

Sont des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise au sens du § 1^{er} du présent article, les raisons énoncées par le littéra e) de la clause 2.3. de l'accord-cadre sur le congé parental, c'est-à-dire par exemple lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'œuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique.

Il y a par ailleurs lieu de noter que le § 2 du présent article est complémentaire au § 1^{er} conformément au prescrit du littéra f) de la clause 2.3. de l'accord-cadre précité.

Ce littéra f) de la clause 2.3. stipule que "(les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent) en plus du point e), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises".

Art. 12. § 1^{er}. Les dispositions de l'article 11 s'appliquent sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

§ 2. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Section 4. - Règles d'organisation

Art. 13. Les règles d'organisation entre autres dans le cadre du report et du remplacement éventuels du travailleur en congé parental, sont prévues par le conseil d'entreprise conformément au prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

A défaut de conseil d'entreprise, ces modalités sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Les travailleurs concernés sont les travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

CHAPITRE V. - Garanties de l'exercice du droit au congé parental

Art. 14. A l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Art. 15. § 1^{er}. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 11 ci-avant.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1^{er} du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du

Onder kleine ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers in de zin van aanbeveling 96/280/EG van de Commissie van 3 april 1996 betreffende de definitie van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Commentaar

Gerechtigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming in de zin van § 1 van dit artikel, zijn de onder e) van clause 2.3. van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof opgesomde redenen, d.w.z. bijvoorbeeld wanneer het seizoensarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is.

Verder is het zo dat § 2 van dit artikel moet worden beschouwd als een aanvulling van § 1, overeenkomstig wat is bepaald onder f) van clause 2.3. van de voornoemde raamovereenkomst.

In clause 2.3. f) is het volgende bepaald : "(De Lid-Staten en/of de sociale partners kunnen) behalve de onder e) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen. »

Art. 12. § 1. De bepalingen van artikel 11 zijn van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Afdeling 4. - Organisatieregels

Art. 13. De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel en de eventuele vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, worden door de ondernemingsraad vastgesteld overeenkomstig wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden die regels vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn de werknemers tewerkgesteld in de technische bedrijfsseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK V. - Waarborgen voor de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof

Art. 14. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst.

Art. 15. § 1. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een voldoende reden.

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 2. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, d.i. op zijn vroegst 3 maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

Dat verbod geldt ook gedurende de eventuele periode van uitstel bepaald in artikel 11 hierboven.

Wanneer het ouderschapsverlof in gedeelten wordt opgenomen, eindigt dat verbod uiterlijk na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.i. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.

§ 3. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 van dit artikel de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in artikel 63, 3e alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet

19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

CHAPITRE VI. - *Conditions de l'équivalence*

Art. 16. La présente convention s'applique à défaut, à sa date d'entrée en vigueur, de conventions collectives de travail conclues au niveau de la commission paritaire et/ou de l'entreprise, prévoyant un droit individuel au congé parental d'une durée de 3 mois accordé à tous les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

CHAPITRE VII. - *Engagements des parties signataires*

Art. 17. Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres pour que la problématique du remplacement du travailleur en congé parental soit traitée au niveau des entreprises et dans le cadre du prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 précitée.

Art. 18. Ces mêmes parties s'engagent également et dans un délai de 3 ans à dater de son entrée en vigueur, à évaluer la présente convention de manière à pouvoir tenir compte, si nécessaire, des évolutions enregistrées en la matière dans les autres Etats membres de l'Union européenne, plus particulièrement en ce qui concerne la condition de l'âge qui doit être satisfaite dans le chef de l'enfant.

CHAPITRE VIII. - *Date d'entrée en vigueur*

Art. 19. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

Elle pourra en tout ou en partie être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

Bruxelles, le 29 avril 1997.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

HOOFDSTUK VI. - *Voorwaarden inzake gelijkwaardigheid*

Art. 16. Deze overeenkomst is van toepassing wanneer op de datum van inwerkingtreding ervan, in het paritair comité en/of op ondernemingsniveau geen collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten die voorzien in een individueel recht op ouderschapsverlof van 3 maanden voor alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij de geboorte of de adoptie van een kind.

HOOFDSTUK VII. - *Verbintenissen van de ondertekenende partijen*

Art. 17. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe hun gezag bij hun leden te laten gelden opdat de problematiek van de vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, wordt behandeld op ondernemingsniveau en in het kader van wat is bepaald in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Art. 18. Diezelfde partijen verbinden er zich ook toe om binnen 3 jaar vanaf de datum van inwerkingtreding ervan, deze overeenkomst te evalueren om zo nodig rekening te kunnen houden met de ontwikkelingen op dat gebied in de andere lidstaten van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de leeftijdsvoorwaarde ten opzichte van het kind.

HOOFDSTUK VIII. - *Datum van inwerkingtreding*

Art. 19. Deze overeenkomst is voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 1998.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 29 oktober 1997.

Brussel, 29 april 1997.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Mevr. M. SMET