

---

## CAO nr. 64 over het recht op ouderschapsverlof aangepast aan Europees recht

---

CAO nr. 64bis van 24 februari 2015 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be)

### 1. Ouderschapsverlof op basis van de CAO nr. 64 of ouderschapsverlof op basis van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997

Sinds de Europese richtlijn 96/34 over het ouderschapsverlof hebben werknemers bij de geboorte of de adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen.

De Europese richtlijn 96/34 werd in België uitgevoerd op een ongecoördineerde wijze. Zowel de interprofessionele sociale partners, als de regering lieten er zich mee in. Het resultaat is dat België nu eigenlijk twee naast elkaar bestaande stelsels van ouderschapsverlof kent.

Er is vooreerst het ouderschapsverlof dat is ingesteld door de in 1997 in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 64. Daarnaast bestaat ook een recht op ouderschapsverlof dat is ingevoerd door een koninklijk besluit van 29 oktober 1997. Dat door het koninklijk besluit ingestelde recht op ouderschapsverlof is ingebed in het stelsel van de loopbaanonderbreking. De beide regelingen kunnen niet gecumuleerd worden. Zij kennen naast een groot aantal gelijkenissen ook een aantal verschillen. Het belangrijkste verschil is ongetwijfeld dat de regeling van de CAO nr. 64 de werknemer geen recht op een onderbrekingsuitkering geeft. Dat is wel het geval met de regeling van het koninklijk besluit (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)). Omwille van het recht op een onderbrekingsuitkering is de regeling van ouderschapsverlof van het koninklijk besluit wellicht de meest populaire.

### 2. Een nieuwe Europese ouderschapsrichtlijn

In 2010 werd de eerste Europese ouderschapsrichtlijn vervangen door een tweede aangepaste Europese ouderschapsrichtlijn: de richtlijn 2010/18. De belangrijkste nieuwigheid van de tweede Europese ouderschapsrichtlijn is de verlenging van het ouderschapsverlof van drie naar vier maanden.

De tweede Europese ouderschapsrichtlijn werd in 2012 al gedeeltelijk in het Belgisch recht omgezet door een koninklijk besluit van 31 mei 2012 dat het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 heeft aan-

gepast. Die aanpassingen aan het ouderschapsverlof op basis van het koninklijk besluit werden besproken in *SoCompact* nr. [23-2012](#).

Deze week was de CAO nr. 64 aan de beurt. De interprofessionele sociale partners hebben in de Nationale Arbeidsraad op 24 februari 2015 de CAO nr. 64bis gesloten tot aanpassing van de CAO nr. 64.

De CAO nr. 64bis treedt in werking op de datum waarop hij gesloten werd, 24 februari 2015.

### 3. De aanpassingen in de CAO nr. 64

De CAO nr. 64 werd op drie vlakken aangepast.

#### 3.1. Verlenging van het ouderschapsverlof met één maand

Vooreerst wordt het recht op ouderschapsverlof verlengd van **drie naar vier maanden**.

Het ouderschapsverlof dat wordt toegekend op basis van de CAO nr. 64 wordt voortaan in principe genomen onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van vier maanden. Maar de CAO nr. 64 verleent de partijen de mogelijkheid om anders overeen te komen. Dit wil zeggen dat het recht op ouderschapsverlof kan worden uitgeoefend in gedeelten (dus meerdere kortere periodes) of met een vermindering van arbeidsprestaties (bv. 1/2, 1/3, 1/4, 1/5, ...).

Het koninklijk besluit legt de vormen waaronder ouderschapsverlof kan worden opgenomen uitdrukkelijk vast. In een vermindering van de arbeidsprestaties anders dan met 1/2 of 1/5 is hier niet voorzien. Bovendien kan de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2 of 1/5 op basis van het koninklijk besluit enkel voor voltijdse werknemers, terwijl deeltijdse werknemers in het kader van de CAO nr. 64 wel de mogelijkheid hebben om ouderschapsverlof te nemen onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties.

#### 3.2. Ouderschapsverlof voor kinderen tot acht jaar

Ten tweede wordt de maximum leeftijd van het kind waarvoor ouderschapsverlof wordt genomen verhoogd **van vier jaar naar acht jaar**. D.w.z. dat het recht op ouderschapsverlof voortaan wordt toegekend:

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind acht jaar wordt;
- bij de adoptie van een kind 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.

De regeling van de CAO nr. 64 is op dit vlak minder gunstig dan die van het koninklijk besluit dat het recht op ouderschapsverlof verleent tot het kind twaalf jaar wordt.

Voor gehandicapte kinderen is in het koninklijk besluit de leeftijdsgrens voor ouderschapsverlof vastgesteld op 21 jaar. Het is niet duidelijk of in het kader van de CAO nr. 64 voor gehandicapte kinderen ook tot de leeftijd van 21 jaar ouderschapsverlof kan genomen worden en dit op basis van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof.

### 3.3. Recht om een aangepaste arbeidsregeling of een aangepast werkrooster te vragen

Ten slotte wordt in de CAO nr. 64 het recht ingevoerd voor de werknemer om voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof een aangepaste werkregeling of een aangepast werkrooster te vragen. Die periode bedraagt maximaal zes maanden. Het koninklijk besluit voorziet in een identieke regeling (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en sociaalzekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)