

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

16 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail
en vue de maintenir la rémunération
du travailleur en cas d'absence
pour raisons impérieuses**

(déposée par M. Frédéric Daerden et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

16 juli 2019

WETSVOORSTEL

**ot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten, met
het oog op het behoud van het loon van de
werknemer die afwezig blijft om
dwingende redenen**

(ingediend door de heer Frédéric Daerden c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi poursuit un double but. D'une part, elle vise à maintenir la rémunération des travailleurs qui s'absentent pour raisons impérieuses, telles que l'octroi de soins à un enfant malade. D'autre part, elle fixe à dix jours par an le nombre minimal des jours de congé pour raisons impérieuses.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel streeft twee doelen na: het behoud van het loon van de werknemers die afwezig blijven om dwingende redenen (zoals zorgverstrekking aan een ziek kind), en het vastleggen van het minimumaantal dagen verlof om dwingende redenen (tien dagen per jaar).

<i>N-VA</i>	: <i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen</i>	: <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>PS</i>	: <i>Parti Socialiste</i>
<i>VB</i>	: <i>Vlaams Belang</i>
<i>MR</i>	: <i>Mouvement Réformateur</i>
<i>CD&V</i>	: <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>PVDA-PTB</i>	: <i>Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>
<i>Open Vld</i>	: <i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>sp.a</i>	: <i>socialistische partij anders</i>
<i>cdH</i>	: <i>centre démocrate Humaniste</i>
<i>DéFI</i>	: <i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
<i>INDEP-ONAFH</i>	: <i>Indépendant - Onafhankelijk</i>

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numerering van de publicaties:</i>	
<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Document de la 55e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Parlementair document van de 55e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV</i>	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	<i>CRIV</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
<i>CRABV</i>	<i>Compte Rendu Analytique</i>	<i>CRABV</i>	<i>Beknopt Verslag</i>
<i>CRIV</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	<i>CRIV</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
<i>PLEN</i>	<i>Séance plénière</i>	<i>PLEN</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM</i>	<i>Réunion de commission</i>	<i>COM</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	<i>MOT</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 3095/001.

1. La législation et réglementation sur les congés impérieux

1.1. Le contexte

Selon le *Thermomètre Solidaris* de décembre 2015, 82 % des femmes et 64 % des hommes trouvent que ce serait une très bonne idée qu'un employeur leur permette de prendre des jours de congé pour subvenir aux besoins de leur enfant malade¹.

À ce sujet, une disposition légale existe dans le cadre de ce qu'on appelle les congés pour raisons impérieuses. La matière est régie, d'une part, par l'article 30*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, d'autre part, par les conventions collectives de travail ou, à défaut, par l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses.

L'article 30*bis* de la loi du 3 juillet 1978 dispose ce qui suit:

"Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi.

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération."

La concertation sociale, à travers la convention collective, est donc la règle et l'arrêté royal est l'exception.

¹ Solidaris, Comment vont les parents de jeunes enfants de 0 à 3 ans?, décembre 2015, p. 70.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 3095/001.

1. De wet- en regelgeving inzake verlof om dwingende redenen

1.1. Context

Volgens de *Thermomètre Solidaris* van december 2015 zou 82 % van de vrouwen en 64 % van de mannen het echt op prijs stellen mocht hun werkgever hen toestaan verlofdagen op te nemen om te zorgen voor hun kind wanneer dat ziek is¹. In dat verband geldt een wetsbepaling over wat "verlof om dwingende redenen" wordt genoemd.

Die aangelegenheid wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsook door de collectieve arbeidsovereenkomsten of, bij ontstentenis ervan, door het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.

Artikel 30*bis* van de wet van 3 juli 1978 bepaalt ter zake het volgende:

"De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon."

Het sociaal overleg, met collectieve arbeidsovereenkomsten, is met andere woorden de regel; het koninklijk

¹ Solidaris, Comment vont les parents de jeunes enfants de 0 à 3 ans?, december 2015, blz. 70.

Cet article 30*bis* laisse beaucoup de liberté quant à son application concrète.

Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, au total, 43 commissions ou sous-commissions paritaires ont conclu un accord au sujet des congés pour motifs impérieux². Parmi ces 43 accords, seul un nombre limité prévoit le maintien de la rémunération. En outre, les conditions de la poursuite de la rémunération sont laissées à l'appréciation des commissions paritaires de sorte que "sept des 43 (sous-)commissions paritaires qui ont conclu un accord [...] prévoient la poursuite du paiement de la rémunération au maximum pendant les cinq premiers jours de congé pour raisons impérieuses."³

L'arrêté royal du 11 octobre 1991 matérialise également l'article 30*bis* en énonçant des conditions assez claires, applicables à tous les travailleurs qui ne sont pas concernés par une convention collective.

Son article 2 définit notamment les événements que recouvre le caractère impérieux d'une situation. Par raison impérieuses, il faut ainsi entendre, selon le paragraphe 1^{er} de l'article 2, "tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention."

Le paragraphe 2 de l'article 2 liste ces événements imprévisibles:

"1° la maladie, l'accident ou l'hospitalisation:

a) d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit telle que:

— le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui;

— un ascendant, un descendant, de même qu'un enfant adoptif ou un enfant dont il est tuteur ou parent d'accueil, une tante ou un oncle du travailleur, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui.

b) d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit comme un parent, un beau-parent, un enfant ou un beau-enfant du travailleur.

besluit is de uitzondering. Dit artikel 30*bis* biedt veel armslag omtrent de concrete toepassing van de inhoud van datzelfde artikel.

Volgens de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hebben in totaal 43 paritaire comités of subcomités een akkoord gesloten over het verlof om dwingende redenen². Slechts een beperkt aantal van die 43 akkoorden voorziet in het behoud van het loon. De voorwaarden voor het doorbetalen van het loon worden bovendien overgelaten aan het oordeel van de paritaire comités. Het gevolg is dat "in 7 van de 43 paritaire (sub)comités die hierover een regeling afsloten, wordt voorzien in de doorbetaling van het loon gedurende maximum de eerste 5 dagen verlof wegens dwingende redenen"³.

Het voormelde koninklijk besluit van 11 oktober 1991 geeft ook nadere invulling aan artikel 30*bis* van de wet van 3 juli 1978, door vrij duidelijke voorwaarden vast te stellen, die gelden voor alle werknemers op wie geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Artikel 2 van dat koninklijk besluit bepaalt met name welke gebeurtenissen "dwingend" zijn: luidens § 1 van dat artikel dient onder "dwingende reden" te worden verstaan "elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt."

Voorts worden in § 2 van datzelfde artikel die gebeurtenissen aangegeven:

"1° ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

a) een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:

— de echtgeno(o)t(e) of de persoon, die met hem (haar) samenwoont;

— een ascendant, een descendent evenals een adoptie- of pleegkind, een tante of een oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(e)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.

b) een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of schoonkind van de werknemer.

² SPF ETCS, in *Conseil National du Travail, Évaluation générale des systèmes de congé existants*, rapport n° 76, 2009, p. 8.

³ *Ibidem*, p. 9.

² FOD WASO, in *Nationale Arbeidsraad, Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels*, rapport n° 76, 2009, blz. 8.

³ *Ibidem*, blz. 9.

2° les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle;

3° l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès;

4° d'autres événements déterminés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.”

1.2. Les données chiffrées

Les seuls chiffres disponibles sont ceux de l'Union des secrétariats sociaux qui indiquaient qu'en 2006, 108 517 travailleurs ont pris des congés impérieux⁴. En 2008, ils étaient 147 704, soit une augmentation de 36 % en deux ans.

Le nombre de jours de congé pour raisons impérieuses s'élevait, quant à lui, à 202 853 en 2006 et à 318 792 en 2008, soit une augmentation de plus de 57 %.

2. Les écueils des conditions entourant la prise des congés impérieux

Parmi les raisons invoquées par l'arrêté royal de 1991, nous retrouvons donc notamment la garde d'un enfant malade. Il est pourtant fréquent que les parents prennent toujours sur leurs congés légaux pour s'occuper de leur(s) enfant(s) tombé(s) malade(s). Les raisons sont multiples et s'expliquent notamment par les conditions qui entourent la prise des congés impérieux. Les articles 3 et 4 de l'arrêté royal de 1991 précisent que ces congés ne peuvent dépasser dix jours et qu'ils sont non rémunérés. La plupart des conventions collectives suivent la même logique.

Si la question de la durée ne paraît pas problématique, celle de la perte totale du salaire dans le chef du travailleur l'est davantage. Les auteurs de la présente proposition estiment qu'il s'agit d'une situation injuste qu'il convient de corriger afin que tous les travailleurs continuent de percevoir leur rémunération durant les congés impérieux. S'occuper d'un enfant malade représente déjà un certain coût. La perte du salaire est un poids supplémentaire sur le dos des familles, en particulier les plus précarisées.

3. Proposition

D'une part, afin de renforcer la prise du congé pour raisons impérieuses en cas d'enfant malade ainsi que,

2° ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;

3° het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding;

4° andere gebeurtenissen vastgesteld in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer die als een dwingende reden moeten beschouwd worden.”

1.2. Cijfers

De enige beschikbare cijfers zijn die van de Unie van Sociale Secretariaten; daaruit blijkt dat in 2006 108 517 werknemers verlof om dwingende redenen hebben opgenomen⁴. In 2008 waren er 147 704, een stijging met 36 % in twee jaar.

In 2006 werden 202 853 dagen verlof om dwingende redenen opgenomen, tegenover 318 792 in 2008, een stijging met ruim 57 %.

2. De valkuilen van de voorwaarden inzake verlof om dwingende redenen

Een van de redenen die het koninklijk besluit van 1991 vermeldt, is zorgen voor een ziek kind. Nochtans gebeurt het nog vaak dat de ouders een of meer wettelijke verlofdagen opnemen om zich over hun ziek(e) kind(eren) te ontfemen. Daar zijn vele redenen voor, waaronder zeker ook de voorwaarden om verlof om dwingende redenen te mogen opnemen. De artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 geven aan dat het om maximaal tien dergelijke verlofdagen per jaar gaat, en dat voor die dagen van afwezigheid geen loon wordt uitbetaald. De meeste collectieve arbeidsovereenkomsten volgen dezelfde gedachtegang.

Het probleem is daarbij niet zozeer het aantal dagen afwezigheid, wel het volledige loonverlies voor de werknemer. De indieners van dit wetsvoorstel zijn van mening dat die situatie onbillijk is en moet worden bijgestuurd opdat alle werknemers hun loon doorbetaald zouden krijgen wanneer zij verlof om dwingende redenen moeten opnemen. De zorg voor een ziek kind gaat al met kosten gepaard; loonverlies zorgt dus voor extra druk bij de gezinnen, en vooral dan de behoeftige gezinnen.

3. Voorstel

Met dit wetsvoorstel zou het makkelijker moeten worden verlof om dwingende redenen op te nemen om voor

⁴ Idem.

⁴ Idem.

de manière générale, pour tous les autres motifs de congés impérieux, la présente proposition de loi vise à rendre ces congés rémunérés.

Le maintien de la rémunération est un élément essentiel pour lutter contre les inégalités. Certains ne peuvent, en effet, se permettre de perdre une partie de leur salaire mensuel, quitte à rogner sur leurs congés légaux.

D'autre part, en coulant directement dans la loi la durée minimale de dix jours ainsi que le maintien de la rémunération, les auteurs de la présente proposition souhaitent renforcer les droits de tous les travailleurs en matière de conciliation vie privée/vie professionnelle.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article modifie la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail afin que le travailleur qui doit s'absenter pour des raisons impérieuses conserve sa rémunération.

Il est, en outre, précisé que le nombre de jours d'absence pour de tels motifs ne peut être inférieur à dix jours par an.

Frédéric DAERDEN (PS)
Marc GOBLET (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)
Sophie THÉMONT (PS)

een ziek kind te zorgen, en meer algemeen wegens alle andere redenen daartoe.

Ook zou bij een dergelijk verlof het loon behouden moeten blijven. Dat is een heel belangrijk element om ongelijkheid tegen te gaan. Sommigen kunnen het zich immers niet veroorloven een deel van hun maandloon op te offeren; ze zien derhalve geen andere uitweg dan wettelijke verlofdagen op te nemen.

Door daarenboven minimaal tien dagen verlof om dwingende redenen én het behoud van het loon rechtstreeks in de wet op te nemen, willen de indieners van dit wetsvoorstel de rechten versterken van alle werknemers om gezin en werk beter op elkaar af te stemmen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Dit artikel strekt tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, opdat werknemers die om dwingende redenen afwezig zijn, hun loon behouden.

Bovendien wordt gepreciseerd dat het aantal dagen afwezigheid om dergelijke redenen niet lager mag zijn dan tien dagen per jaar.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 30*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 29 mai 1991, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 30*bis*. Le travailleur a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération, pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi, sans que le nombre de jours d'absence pour de tels motifs puisse être inférieur à dix jours par an.”.

20 juin 2019

Frédéric DAERDEN (PS)
Marc GOBLET (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)
Sophie THÉMONT (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 30*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 30*bis*. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen, met behoud van zijn loon.

De nadere regels inzake de uitoefening van dat recht worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft op wie geen collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, door de Koning; het aantal dagen van afwezigheid om dergelijke redenen mag niet lager zijn dan tien dagen per jaar.”.

20 juni 2019