

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juli 2000

**WETSVOORSTEL**

**tot invoering van het betaald familiaal verlof**

(ingediend door de dames Simonne Creyf  
en Joke Schauvliege)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

3 juillet 2000

**PROPOSITION DE LOI**

**instaurant le congé familial rémunéré**

(déposée par Mmes Simonne Creyf  
et Joke Schauvliege)

**SAMENVATTING**

*Krachtens een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst mogen werknemers tien dagen per jaar afwezig zijn van het werk, op grond van dwingende redenen. Van dit recht wordt slechts in geringe mate gebruik gemaakt, aldus de indiensters: de afwezigheden worden niet bezoldigd, werkgevers staan het verlof slechts schoorvoetend toe en de toepassingsvoorwaarden, bijvoorbeeld dat het moet gaan om een niet te voorziene gebeurtenis, laten te veel ruimte voor interpretatie. Familiaal verlof draagt er nochtans in belangrijke mate toe bij dat arbeid en gezin kunnen gecombineerd worden en daarom stellen zij voor dat werknemers recht zouden hebben op familiaal verlof wanneer een familielid ziek is of opgenomen wordt in een ziekenhuis, zonder dat het om een onvoorziene gebeurtenis moet gaan. Voorts zouden werknemers gedurende de eerste vijf dagen van dit verlof hun loon behouden*

**RÉSUMÉ**

*Aux termes d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, pour raisons impérieuses, pendant dix jours par an. Les auteurs font observer que les travailleurs n'usent que modérément de ce droit : les absences ne sont pas rémunérées, les employeurs n'accordent le congé qu'à contrecœur et les conditions d'application, notamment le fait qu'il doit s'agir d'un événement imprévisible, laissent trop de place aux interprétations. Constatant que le congé familial permet pourtant, dans une large mesure, de combiner vie professionnelle et vie familiale, les auteurs proposent d'instaurer le droit au congé familial en faveur des travailleurs en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de leur famille, sans qu'il doive s'agir d'un événement imprévisible. Par ailleurs, les travailleurs conservent le droit à leur rémunération pendant les cinq premiers jours de ce congé.*

|              |   |                                                                                                      |
|--------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AGALEV-ECOLO | : | Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales                  |
| CVP          | : | Christelijke Volkspartij                                                                             |
| FN           | : | Front National                                                                                       |
| PRL FDF MCC  | : | Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement |
| PS           | : | Parti socialiste                                                                                     |
| PSC          | : | Parti social-chrétien                                                                                |
| SP           | : | Socialistische Partij                                                                                |
| VLAAMS BLOK  | : | Vlaams Blok                                                                                          |
| VLD          | : | Vlaamse Liberalen en Democraten                                                                      |
| VU&ID        | : | Volksunie&ID21                                                                                       |

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties :*

|                  |                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 50 0000/000: | Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer |
| QRVA             | : Schriftelijke Vragen en Antwoorden                                            |
| HA               | : Handelingen (Integraal Verslag)                                               |
| BV               | : Beknopt Verslag                                                               |
| PLEN             | : Plenum                                                                        |
| COM              | : Commissievergadering                                                          |

*Abréviations dans la numérotation des publications :*

|                   |                                                                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 50 0000/000 : | Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif |
| QRVA              | : Questions et Réponses écrites                                               |
| HA                | : Annales (Compte Rendu Intégral)                                             |
| CRA               | : Compte Rendu Analytique                                                     |
| PLEN              | : Séance plénière                                                             |
| COM               | : Réunion de commission                                                       |

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

Bestellingen :  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.deKamer.be  
e-mail : alg.zaken@deKamer.be

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

Commandes :  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.laChambre.be  
e-mail : aff.generales@laChambre.be

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Familiaal verlof en verlof om dwingende redenen: huidige regeling

De CAO nr. 45 van de Nationale Arbeidsraad kent aan werknemers in de privé-sector een recht op 10 dagen afwezigheid per jaar toe, zonder loon, om dwingende redenen, inzonderheid (maar niet uitsluitend) van familiale aard.

De wet van 29 mei 1991 heeft dit recht uitgebreid tot alle werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst, maar die niet vallen onder het toepassingsgebied van de CAO.

Onder dwingende reden wordt verstaan: elke niet 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. Hieronder kan o.a. de ziekte of hospitalisatie van huisgenoten, kinderen, ouders,... of een beschadiging van een eigendom of een gerechtelijke oproeping,... verstaan worden.

Op vraag van de werkgever dient de werknemer deze dwingende reden te bewijzen door middel van bijvoorbeeld een geneeskundig attest.

Het verlof om dwingende reden of familiaal verlof is, tenzij sectoraal of op bedrijfsniveau anders bepaald, onbezoldigd. Dit verlof wordt met arbeid gelijkgesteld voor de sociale zekerheid (behalve het jaarlijks verlof).

Familiaal verlof en verlof om dwingende redenen: de praktijk

In de praktijk wordt vastgesteld dat van het recht op onbezoldigd verlof om dwingende redenen slechts in geringe mate gebruik wordt gemaakt en dit om diverse redenen:

- onbezoldigd betekent inkomensverlies;
- in de heersende bedrijfscultuur wordt dit verlof, alhoewel een recht, slechts schoorvoetend toegestaan;
- de omschrijving van een dwingende reden is onvoldoende sluitend en zelfs hanteerbaar als argument om deze verlofvorm te weigeren. Symptomatisch is bvb: wanneer is een gebeurtenis onvoorzien? Hospitalisa-

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Congé familial et congé pour raisons impérieuses : régime actuel

La Convention collective de travail n° 45 du Conseil national du travail autorise les travailleurs du secteur privé à s'absenter pendant dix jours par an, sans être payés, pour raisons impérieuses, notamment (mais pas exclusivement) d'ordre familial.

La loi du 29 mai 1991 a étendu ce droit à tous les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail, mais qui ne sont pas soumis à l'application de la CCT.

Par raison impérieuse, il faut entendre 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. Peuvent notamment être considérés comme raisons impérieuses, la maladie ou l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit, d'enfants, de parents, etc., des dommages à des biens ou une citation à comparaître, etc.

Si l'employeur le demande, le travailleur doit prouver la raison impérieuse au moyen, par exemple, d'un certificat médical. Sauf dispositions contraires prises au niveau du secteur ou de l'entreprise, le congé pour raisons impérieuses ou congé familial n'est pas rémunéré. Il est toutefois assimilé à une période de travail au regard de la sécurité sociale (hormis le congé annuel).

Congé familial et congé pour raisons impérieuses : la pratique

Dans la pratique, on constate que les travailleurs ne font que rarement usage du droit à un congé non rémunéré pour raisons impérieuses et ce, pour diverses raisons :

- le fait que ce congé ne soit pas rémunéré implique une perte de revenus ;
- eu égard à la culture qui prévaut actuellement dans les entreprises, ce congé n'est accordé qu'avec réticence bien qu'il s'agisse d'un droit ;
- la définition de la notion de raison impérieuse n'est pas suffisamment précise et pourrait même être utilisée comme argument pour refuser cette forme de congé. Il est, par exemple, symptomatique que l'on se pose la

tie die enkele dagen of uren voordien gepland werd, wordt in een aantal gevallen al beschouwd als een voorziene gebeurtenis en kan aldus niet als een dwingende redenen beschouwd worden.

Een enquête van het K.A.V. rond zorgarbeid (rapport zorgarbeid, een enquête bij de K.A.V.-kernleden, september 1999, 59 p) gaf aan dat de mogelijkheid om het verlof ook daadwerkelijk op te nemen en de bezoldiging van dit verlof, een belangrijke bijdrage zouden leveren aan de combinatie gezin en arbeid. In heel wat bedrijven worden, via CAO, enkele van de 10 dagen reeds bezoldigd.

#### *Doelstellingen van het wetsvoorstel*

Met voorliggend wetsvoorstel worden 2 doelstellingen beoogd.

In de eerste plaats wordt zeer duidelijk bepaald dat het gaat om familiaal verlof, ruim omschreven, en enkel in gevallen van ziekte, ongeval of hospitalisatie. Het onvoorziene karakter vormt geen criterium om het recht op familiaal verlof te kunnen genieten. Op deze wijze dient dit voorstel beschouwd te worden als een maatregel die tot doel heeft de combinatie gezin en arbeid mogelijk te maken. De mogelijkheid om eerste zorg te besteden aan een ziek kind of een zieke ouder, vooral eer men gebruik dient te maken van professionele dienstverlening, wordt gerealiseerd.

Ten tweede worden 5 dagen bezoldigd zodat ook het inkomensverlies geen obstakel meer kan vormen om gebruik te maken van dit recht. Aldus kan de maatregel beschouwd worden als een sociaal rechtvaardige maatregel waardoor eerste zorg geen voorrecht meer is van werknemers in sterke sectoren of sommige bedrijven.

Simonne CREYF (CVP)  
Joke SCHAUVLIEGE (CVP)

question de savoir quand un événement est imprévu. L'hospitalisation qui a été prévue quelques jours ou quelques heures auparavant est considérée, dans un certain nombre de cas, comme un événement prévisible et ne peut donc pas être admise comme une raison impérieuse.

Une enquête effectuée par la KAV (*Kristelijke Arbeidersvrouwenbeweging*) concernant le travail de prise en charge de personnes (rapport sur le travail de prise en charge de personnes, une enquête auprès des membres du bureau restreint de la KAV, septembre 1999, 59 pages) a révélé que la possibilité de prendre réellement ce congé et la rémunération de celui-ci contribueraient dans une large mesure à faire en sorte que l'on puisse combiner vie familiale et vie professionnelle. Quelques-uns des dix jours de congé prévus sont d'ores et déjà rémunérés dans de nombreuses entreprises dans le cadre d'une CCT.

#### *Objectifs de la proposition de loi*

La présente proposition de loi poursuit deux objectifs.

En premier lieu, elle prévoit très clairement qu'il s'agit d'un congé familial, défini de manière large, qui n'est accordé qu'en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation. Le caractère imprévu ne constitue pas un critère permettant de bénéficier du droit à un congé familial. Aussi convient-il de considérer la présente proposition de loi comme une mesure visant à permettre de combiner vie familiale et vie professionnelle. Elle prévoit la possibilité de dispenser des premiers soins à un enfant malade ou à un parent malade avant de devoir faire appel à des services professionnels.

En second lieu, elle vise à faire sorte que cinq jours soient rémunérés, de manière à ce que la perte de revenus ne puisse constituer un obstacle à l'exercice de ce droit. Cette mesure peut donc être considérée comme une mesure socialement équitable, qui vise à faire en sorte que les premiers soins ne soient plus l'apanage de travailleurs salariés occupés dans des secteurs forts ou dans certaines entreprises.

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

**Art. 2**

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

**Art. 3**

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

1° een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:

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

-de ascendent, de descendent evenals het adoptie- of pleegkind en de tante of de oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont;

2° een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.

**Art. 4**

Het is de werknemer toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 3. De werknemer legt aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift voor dat de afwezigheid rechtvaardigt. De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot deze bewijsvoering.

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**Art. 2**

La présente s'applique aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, accomplissent un travail sous l'autorité d'une autre personne ;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

**Art. 3**

Le travailleur a le droit de s'absenter en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation

1° 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 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 ;

2° d'un parent ou allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur, comme les parents, beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du travailleur.

**Art. 4**

Le travailleur est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements visés à l'article 3. Le travailleur remet à l'employeur un certificat médical justifiant l'absence. Le Roi détermine les modalités de l'établissement de la preuve.

De duur van de afwezigheden mag 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

De werknemer is gerechtigd op het behoud van het loon gedurende de eerste vijf werkdagen bedoeld in het eerste lid.

3 mei 2000

Simonne CREYF (CVP)  
Joke SCHAUVLIEGE (CVP)

La durée des absences ne peut excéder 10 jours de travail par année civile.

Le travailleur a droit au maintien de sa rémunération pendant les cinq premiers jours d'absence visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

3 mai 2000