

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 februari 2002

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 10 augustus 1998 betreffende het recht
op loopbaanonderbreking voor bijstand
of verzorging van een zwaar ziek
gezins- of familielid**

(ingediend door mevrouw Magda De Meyer,
de heren Hans Bonte, Jean-Marc Delizée, Luc
Goutry, Danny Pieters, Paul Timmermans,
mevrouw Annemie Van de Casteele, de heren
Jean-Jacques Viseur en Joos Wauters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} février 2002

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'arrêté royal du 10 août 1998
instaurant un droit à l'interruption de
carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins
à un membre du ménage ou de la famille
gravement malade**

(déposée par Mme Magda De Meyer, MM.
Hans Bonte, Jean-Marc Delizée, Luc Goutry,
Danny Pieters, Paul Timmermans,
Mme Annemie Van de Casteele,
MM. Jean-Jacques Viseur et Joos Wauters)

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
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
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

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	
--	--	---	--

SAMENVATTING

Het veeleisende werk van informele thuisverzorgers die bvb. een zieke verwante bijstaan, is moeilijk te combineren met bezoldigde arbeid. Het systeem van loopbaanonderbreking voor medische bijstand moet hierbij soelaas brengen.

De indienster stelt echter vast dat een aantal beperkingen de doeltreffendheid van het systeem hypothekeren: de beperkte duurtijd, de beperkte uitkeringen, de lange wachttijd om het verlof te laten ingaan, de beperking tot gezins- of familieleden tot de tweede graad, het ontbreken van dit recht in kleine KMO's,...

De indienster bepleit een aantal maatregelen om de flexibiliteit tussen werk en «mantelzorg» te vergroten. Zij laat zich onder meer inspireren door bestaande stelsels als het palliatief en het zwangerschapsverlof. Het geheel moet resulteren in een meer ontspannen arbeidsbestel.

RÉSUMÉ

Le travail exigeant accompli par les soignants à domicile occasionnels qui, par exemple, prodiguent des soins à un parent malade peut difficilement se combiner avec un travail rémunéré. Le système de l'interruption de carrière pour assistance médicale tend à résoudre ce problème.

L'auteur constate toutefois qu'un certain nombre de limitations hypothèquent l'efficacité de ce système : la limitation de la durée, la modicité des allocations octroyées, la longueur de la période d'attente à respecter pour que le congé prenne cours, la limitation à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, l'absence de ce droit dans les petites PME,...

L'auteur préconise un certain nombre de mesures propres à permettre de combiner avec plus de flexibilité le travail et la dispensation de soins de proximité. Elle s'inspire notamment de systèmes existants tels que le système prévu pour les soins palliatifs et le régime du congé de maternité. L'ensemble des dispositions proposées doit réduire les tensions dans l'organisation du travail.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Mantelzorgers of informele thuisverzorgers - mensen die vrijwillig zorgen voor zwaar zorgbehoevende personen - doen maatschappelijk zeer nuttig werk dat alle erkenning verdient. Zorgen voor elkaar is een medicijn tegen verschraling, verkillig en vereenzaming. Bovendien vormen de mantelzorgers een steeds groter wordende groep. De nood aan zorg zal in deze 21^{ste} eeuw meer en meer toenemen. Denken we maar aan de vergrijzing: mensen leven langer en hebben op hun oude dag steeds meer en betere zorgen nodig. Recent onderzoek wees uit dat niet minder dan zes procent van de Vlamingen vandaag aan thuiszorg zou doen.

Thuiszorg kan soms jaren duren, te lang voor een normale loopbaanonderbreking. Wie er langdurig zijn werk voor opgeeft, bouwt geen pensioen meer op, verliest zijn ziekteverzekering en heeft geen recht op werkloosheidssteun. De mantelzorgers hebben er alle belang bij dat een aantal negatieve gevolgen van de keuze voor langdurige thuisverzorging weggewerkt worden. Tussen werk en langdurige mantelzorg is een grotere mate van flexibiliteit nodig.

De uitgangspunten van de actieve welvaartsstaat moeten daarbij van kracht blijven. Iedereen moet de kans krijgen in deze maatschappij te participeren door duurzame werkgelegenheid. Werken is de hefboom tot maatschappelijke integratie. Werk geeft recht op een inkomen. Maar werk is ook een belangrijk middel om zich in een maatschappij te ontplooien, om in die maatschappij aanvaard te worden. Werk is bovendien een belangrijke, zo niet essentiële factor om maatschappelijk isolement te vermijden. Het arbeidsmilieu is een venster op de maatschappij, een opening naar collega's, vrienden, ... Daarom moet het recht op arbeid voor iedereen het uitgangspunt blijven. Vandaar dat de situatie van mantelzorgers een tijdelijke situatie moet zijn, een voorlopige onderbreking in een levenslange loopbaan. We moeten immers van ons huidig arbeidsmodel - waarbij we gedurende een relatief korte periode zeer actief zijn en volledig uitgerangeerd worden eens we de vijftig voorbij zijn - definitief afstappen. Werk

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les personnes qui dispensent des soins de proximité ou des soins à domicile occasionnels - qui s'occupent donc bénévolement de personnes fortement tributaires de soins - font un travail très utile socialement qui mérite la plus profonde reconnaissance. Prendre soin d'autrui est un remède contre le dépérissement, le dessèchement et l'isolement. Par ailleurs, les personnes prodiguant des soins de proximité sont de plus en plus nombreuses, et le besoin de soins ne fera qu'augmenter au cours du XXI^e siècle. Il suffit, pour s'en convaincre, d'évoquer le vieillissement de la population : les hommes et les femmes vivent de plus en plus longtemps, et ils ont besoin, dans leurs vieux jours, de soins d'un niveau sans cesse plus élevé, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Une enquête réalisée récemment a révélé que pas moins de six pour cent des Flamands dispensent actuellement des soins à domicile.

Parfois, les soins à domicile peuvent durer plusieurs années, cette durée étant incompatible avec une interruption de carrière normale. Les personnes qui doivent arrêter de travailler pendant une longue période pour assurer ces soins ne se constituent plus de pension, perdent le bénéfice de l'assurance-maladie, et n'ont pas droit aux allocations de chômage. Il est dans l'intérêt des personnes prodiguant des soins de proximité que l'on supprime certains inconvénients liés au choix d'assurer des soins à domicile de longue durée. Il est nécessaire d'instaurer une plus grande flexibilité entre le travail et les soins à domicile de longue durée.

Il convient de respecter à cet égard les principes de base de l'état social actif. On doit donner à chacun la possibilité de participer à la société en exerçant un emploi durable. Le travail est le levier de l'intégration sociale. Le travail donne droit à un revenu. Mais le travail est aussi un important moyen d'épanouissement dans la société, un moyen d'être accepté dans cette société. Le travail constitue en outre un facteur important, voire essentiel, pour éviter l'isolement social. Le milieu professionnel est une fenêtre ouverte sur la société, une ouverture sur des collègues, des amis, ... C'est la raison pour laquelle le droit au travail doit être garanti pour chacun. La situation des personnes dispensant des soins de proximité doit dès lors être un état temporaire, une simple interruption dans la carrière de toute une vie. Nous devons en effet faire table rase de notre modèle de travail actuel, dans lequel on est très actif pendant une période relativement courte et rejeté passé la cinquantaine. Le recours plus généré

moet gespreid zijn over de hele loopbaan door meer gebruik te maken van (tijdelijk) deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen. Anders verwoord: de thematiek van de arbeidsduur beperkt zich niet tot de tijd dat er dagelijks, wekelijks of jaarlijks moet gewerkt worden. Het gaat om de tijd die levenslang aan arbeid opgaat.

De actieve welvaartsstaat mag dus niet louter op economische principes gebouwd worden, maar stelt een ontspannen arbeidsmarkt als ideaal. Er moet gebouwd worden aan een actieve welvaartsstaat op mensenmaat. Mannen en vrouwen worden dagelijks geconfronteerd met moeilijkheden om de diverse activiteiten in gezinnen, bedrijven en verenigingen gecombineerd te krijgen. Er is nood aan een ontspannen arbeidsbestel dat mensen toelaat gemakkelijk in en uit de arbeidsmarkt te stappen om zorgtaken op te nemen, om zichzelf bij te scholen, of gewoon om even bij te tanken. Het gaat ons dus niet om 'meer werken', of 'langer werken' maar om 'anders werken'.

Momenteel bestaat er speciaal voor mensen die willen zorgen voor zieke familieleden al een systeem: de loopbaanonderbreking voor medische bijstand waarbij men recht heeft op één jaar voltijdse onderbreking. Men heeft daarbij recht op een federale vergoeding van ongeveer 526,13 euro/maand (plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van de regio, de sector of het bedrijf waarin men werkt). De volledige sociale-zekerheidsrechten (pensioen, kinderbijslag, werkloosheidsverzekering, ziekteverzekering, e.d.) blijven gedurende heel de onderbrekingsperiode behouden.

Het is belangrijk dat er zo'n systeem bestaat. Ook werknemers met een regelmatige arbeidstijd en met een goede kinderopvangregeling kunnen tijdens hun loopbaan geconfronteerd worden met crisismomenten die hun aanwezigheid thuis vereisen: een ziekte of ongeval van een kind of partner, de zorgen voor een zieke ouder, de zorgbehoeften van een terminaal zieke patiënt. Het systeem dat thans bestaat is echter ontoereikend. Voor heel wat werknemers, zeker in tweeverdienersgezinnen en voor alleenstaanden, blijken de verlofperiode te kort en/of het vervangingsinkomen te laag te zijn. Hierdoor zien tal van werknemers af van het daadwerkelijk gebruik van deze maatregelen. Dit zorgt voor stress en schuldgevoelens.

Omdat de termijn van de loopbaanonderbreking te beperkt is voor mensen die langdurige mantelzorg ver-

ralisé au travail à temps partiel (provisoire) et aux interruptions de carrière doit permettre de répartir l'activité professionnelle sur l'ensemble de la carrière. En d'autres termes, le problème de la durée du temps de travail ne se limite pas à la durée journalière, hebdomadaire ou annuelle du travail. Il s'agit du temps qui est consacré au travail tout au long de la vie.

L'État social actif ne peut donc pas se construire uniquement sur des principes économiques, mais érige un marché de l'emploi flexible en idéal. Il convient de bâtir un État social actif à dimension humaine. Hommes et femmes sont quotidiennement confrontés à la difficulté de combiner leurs diverses activités familiales, professionnelles et associatives. Il est nécessaire de créer un système de travail flexible qui leur permette de quitter et de réintégrer facilement le marché du travail pour prodiguer des soins, se recycler ou simplement se ressourcer. Il ne s'agit donc pas de « travailler plus » ni de « travailler plus longtemps », mais de « travailler autrement ».

Actuellement, il existe déjà un régime spécifique pour les personnes qui souhaitent s'occuper d'un parent malade : l'interruption de carrière pour assistance médicale, qui permet de suspendre complètement son contrat de travail pendant un an. Dans ce cas, on a droit à une allocation fédérale d'environ 526,13 euros par mois (plus les éventuelles allocations complémentaires en fonction de la région, du secteur ou de l'entreprise dans lesquels l'intéressé travaille). Pendant toute la durée de l'interruption, l'intéressé conserve l'ensemble de ses droits en matière de sécurité sociale (pension, allocations familiales, assurance-chômage, assurance-maladie, etc.).

Il est primordial qu'un tel système existe. Les travailleurs qui bénéficient d'un horaire de travail régulier et d'une bonne formule de garde d'enfant peuvent également être confrontés, au cours de leur carrière, à des crises qui exigent leur présence à la maison : une maladie ou un accident d'un enfant ou du partenaire, un parent malade qu'il faut soigner, les soins nécessités par un patient en phase terminale. Le système qui existe à l'heure actuelle est toutefois insuffisant. Il s'avère, pour bon nombre de travailleurs, et certainement pour les ménages à deux revenus et les isolés, que les périodes de congé sont trop courtes et/ou que le revenu de remplacement est trop peu élevé. De nombreux travailleurs renoncent dès lors à recourir effectivement à ces mesures, ce qui engendre un stress et un sentiment de culpabilité.

Il est nécessaire de prolonger la **durée** de l'interruption de carrière, étant donné qu'elle est trop limitée

strekken, is er een verlenging van de **duurtijd** nodig. We mogen de termijn evenwel niet onbepaald laten omdat we deze onderbreking - zoals hoger vermeld - moeten zien als een tijdelijke situatie. Een uitbreiding van de termijn tot vijf jaar is aanvaardbaar. Vooral in het licht van het nieuwe systeem van loopbaanonderbreking - het tijdscrediet - is deze aanpassing een goede zaak. De termijn van een loopbaanonderbreking werd in het systeem van het tijdscrediet immers van vijf jaar teruggebracht tot maar één jaar. Alhoewel deze termijn uitgebreid kon worden door een sectorale- of bedrijfsCAO, ging 56 procent van de sectoren niet verder dan de minimumbepalingen. Tien procent heeft het recht uitgebreid naar twee jaar, 14 procent naar drie jaar en slechts 20 procent naar vijf jaar.

Bij de duurtijd zijn er ook emancipatorische aspecten. Zorg dragen mag niet alleen een taak van vrouwen zijn. Recent onderzoek van de erkende mantelzorgvereniging *Ons Zorgnetwerk* wees uit dat 37 procent van de mantelzorgers een man is. Ook mannen treden dus meer en meer als mantelzorgers op, een trend die moet ondersteund worden. Zorgen is niet alleen een vrouwentaak, ook mannen behoren hun verantwoordelijkheid op te nemen. Iedereen behoort de kans te krijgen een professionele loopbaan uit te bouwen. Door de termijn dus niet onbepaald te laten en vast te pinnen op vijf jaar stimuleren we dat ook mannen zorgtaken op zich nemen. Als naast de vrouw ook de man een loopbaanonderbreking voor de verzorging van zieke familieleden van vijf jaar opneemt dan hebben de beide ouders samen recht op tien jaar.

Momenteel is het recht voor loopbaanonderbreking voor medische bijstand niet van toepassing in KMO's met minder dan 10 werknemers. Omdat het recht algemeen geldend moet zijn, is het nodig dat deze beperking geschrapt wordt. Iedereen - ook mensen werkzaam in een kleine KMO - heeft **recht op een loopbaanonderbreking** voor medische bijstand.

Om misbruiken te vermijden, moet strikt worden vastgehouden aan het medische attest dat thans vereist is om recht te krijgen op een loopbaanonderbreking voor medische bijstand.

Om niet zomaar iedereen tot het stelsel van de loopbaanonderbreking voor medische bijstand toe te laten, worden de criteria voor zorgbehoefte van

pour les personnes qui dispensent des soins de proximité de longue durée. Nous ne pouvons cependant pas ne pas préciser cette durée, étant donné que cette interruption doit, ainsi qu'il a été précisé ci-avant, être considérée comme une situation temporaire. Nous estimons que l'on pourrait porter cette durée à cinq ans. C'est essentiellement en fonction du nouveau système d'interruption de carrière - le crédit-temps - que cette adaptation se justifie. La durée de l'interruption de carrière a en effet été ramenée de cinq ans à une année seulement dans le cadre du système du crédit-temps. Bien que cette durée eût pu être prolongée par une CCT sectorielle ou par une CCT conclue au sein d'une entreprise, 56% des secteurs se sont limités au strict minimum. Dix pour cent ont porté le droit à l'interruption de carrière à deux ans, quatorze pour cent à trois ans et vingt pour cent seulement à cinq ans.

À la durée sont également associés des aspects relatifs à l'émancipation. En effet, dispenser des soins ne doit pas être une tâche réservée exclusivement aux femmes. Une étude récente de l'association agréée de soins de proximité *Ons Zorgnetwerk* a révélé que 37 pour cent des personnes dispensant des soins de proximité sont des hommes. Les hommes aussi dispensent donc de plus en plus des soins de proximité; c'est une tendance qu'il convient de soutenir. Soigner n'est pas une tâche réservée aux seules femmes, c'est une responsabilité qui incombe également aux hommes. Chacun doit avoir la possibilité de mener une carrière professionnelle. Dès lors, en ne prévoyant pas une durée indéterminée mais en la fixant à cinq ans, nous encourageons aussi les hommes à dispenser des soins. Si, outre la femme, l'homme opte également pour une interruption de carrière afin de dispenser des soins à des membres du ménage malades, les deux parents ont droit au total à dix ans.

À l'heure actuelle, le droit à l'interruption de carrière pour apporter une assistance médicale ne s'applique pas dans les PME occupant moins de 10 travailleurs. Comme le droit doit pouvoir s'appliquer de manière générale, il y a lieu de supprimer cette restriction. Chacun - y compris les personnes occupées dans une PME - a **droit à une interruption de carrière** pour apporter une assistance médicale.

Pour éviter les abus, il convient d'être intransigeant sur le certificat médical qui est actuellement requis afin de bénéficier d'une interruption de carrière pour apporter une assistance médicale.

Afin de limiter l'accès à l'interruption de carrière pour apporter une assistance médicale, les critères destinés à évaluer la dépendance de la personne qui doit

de persoon waarvoor gezorgd moet worden evenwel duidelijker omschreven in dit voorstel.

Het systeem is totnogtoe beperkt voor de zorgverstreking aan een gezins- of familielid tot de tweede graad. Omdat mantelzorg echter niet uitsluitend aan een partner of familielid verstrekt wordt, moet het recht algemeen geldend zijn. Een loopbaanonderbreking voor medische bijstand moet m.a.w. ook een recht zijn voor mantelzorgers die zorg verstrekken aan **niet-familieleden**. Op deze manier wordt het systeem op dat van het palliatief verlof afgestemd - palliatief verlof opnemen kan namelijk voor de zorgverstreking aan elke terminaal zieke persoon - en wordt algemeen naar een verdere vereenvoudiging van de thematische verlopen gestreefd.

De **aanvraagprocedure** moet voorts sterk vereenvoudigd worden. In principe gaat het recht voor een loopbaanonderbreking voor medische bijstand in de eerste dag van de tweede maand volgend op die gedurende dewelke het attest overhandigd werd (tenzij de werkgever een kortere termijn aanvaardt). Eenvoudiger is het recht te laten ingaan vanaf de eerste dag van de tweede week na de week waarin het attest overhandigd werd, tenzij de werkgever een kortere termijn aanvaardt. Voor iedere verlenging van de periode moet deze procedure gevolgd worden.

Iedereen heeft recht op een loopbaanonderbreking voor medische bijstand, ook en vooral mensen met een laag inkomen en alleenstaanden. Vandaar dat het belangrijk is de **uitkeringen** fors te verhogen. De uitkering moet daarom worden berekend in functie van het gederfde loon. Vandaar dat de vergoeding - het zorgkrediet genaamd - 82 procent van het gederfde loon moet bedragen, zijnde het percentage dat vandaag wordt toegepast voor de berekening van de uitkering tijdens het zwangerschapsverlof. Om het systeem betaalbaar te houden wordt wel in een loonplafond voorzien van ongeveer 1611 euro /maand, zijnde het loonplafond dat vandaag in de werkloosheidsreglementering wordt toegepast.

Het is onmogelijk om de globale budgettaire kostprijs van dit wetsvoorstel te berekenen. Het is immers onbekend hoeveel personen in de toekomst gebruik zullen maken van dit recht. Er zijn evenwel ook een aantal positieve budgettaire gevolgen verbonden aan dit systeem. Hierdoor ontstaan immers ook (tijdelijke)

être soignée sont cependant définis plus clairement dans la présente proposition de loi.

Jusqu'à présent, le système est limité à l'assistance accordée à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré. Les soins de proximité n'étant pas dispensés qu'à un cohabitant ou à un membre de la famille, il faut que ce droit soit généralisé. En d'autres termes, les soignants dispensant des soins de proximité à des personnes qui ne sont **pas membres de leur famille** doivent, eux aussi, avoir le droit de bénéficier d'une interruption de carrière pour l'assistance médicale. Notre proposition vise dès lors à aligner ce système sur celui du congé pour soins palliatifs – congé qui peut être pris pour dispenser des soins à toute personne malade en phase terminale – et vise, d'une manière générale, à simplifier encore davantage les congés thématiques.

Il convient par ailleurs de simplifier considérablement la **procédure de demande**. En principe, le droit à l'interruption de carrière pour l'assistance médicale prend cours le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel l'attestation a été remise (sauf si l'employeur accepte un délai plus bref). Il serait plus simple de prévoir que le droit prend cours le premier jour de la deuxième semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été remise, sauf si l'employeur accepte un délai plus bref.

Toute prorogation de la période doit être demandée selon la même procédure. Tout le monde a le droit d'interrompre sa carrière pour fournir une assistance médicale, y compris et surtout les personnes ayant un revenu modeste et les isolés. Il importe dès lors d'augmenter sensiblement les **allocations**. L'allocation doit donc être calculée en fonction du manque à gagner. C'est ainsi que l'indemnité – dénommée crédit d'assistance – doit représenter 82% du salaire perdu, soit le pourcentage qui est appliqué à l'heure actuelle pour calculer le montant de l'allocation octroyée pendant le congé de maternité. Afin de maintenir le coût du système proposé dans des limites raisonnables, il est prévu de limiter le salaire pris en considération à quelque 1611 euros par mois, soit le plafond salarial qui est appliqué à l'heure actuelle dans le cadre de la réglementation sur le chômage.

Il est impossible de chiffrer l'incidence budgétaire globale de la présente proposition de loi. On ignore en effet le nombre de personnes qui useront de ce droit à l'avenir. Ce régime s'accompagne toutefois aussi d'un certain nombre de retombées budgétaires positives. En effet, il entraîne également la création d'emplois

werkgelegenheidskansen voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Bovendien blijkt thuiszorg aanzienlijk goedkoper te zijn dan de opname in één of andere zorginstelling. De maatschappelijke winst is echter enorm: op bepaalde crisismomenten is de nabijheid van een ouder, een kind of een partner dikwijls de grootste steun voor de betrokkene. De werknemer-zorgverstreker geraakt hierbij bovendien (gedeeltelijk) verlost van overmatige stress en schuldgevoelens.

(temporaires) pour des chômeurs indemnisés. Les soins à domicile s'avèrent en outre beaucoup moins onéreux que l'admission dans un établissement de soins, quel qu'il soit. Le bénéfice social est, quant à lui, énorme : dans certains moments difficiles, la proximité d'un parent, d'un enfant ou d'un partenaire est souvent le plus grand soutien que l'on puisse apporter à l'intéressé. Par ailleurs, le travailleur qui choisit de prodiguer des soins est (partiellement) soulagé d'un stress excessif et de ses sentiments de culpabilité.

Magda DE MEYER (SP.A)
 Hans BONTE (SP.A)
 Jean-Marc DELIZÉE (PS)
 Luc GOUTRY (CD&V)
 Danny PIETERS (VU & ID)
 Paul TIMMERMANS (AGALEV-ECOLO)
 Annemie VAN DE CASTEELE (VU & ID)
 Jean-Jacques VISEUR (PSC)
 Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, gewijzigd door het koninklijk besluit van 4 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in het eerste lid worden de woorden «gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat» vervangen door de woorden «persoon die»;
- b) het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 3

In artikel 4 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het eerste lid wordt opgeheven;
- b) er wordt een nieuw lid toegevoegd, luidend als volgt:

«De zwaar zieke persoon heeft een verminderd zelfzorgvermogen. Dit is een toestand van een persoon van wie de mogelijkheden tot zelfzorg zijn aangetast. Onder zelfzorg wordt verstaan: de beslissingen en de acties van een natuurlijke persoon in het dagelijkse leven met het oog op het voorzien in de eigen basisbehoeften, en de daarbij aansluitende activiteiten die voornamelijk betrekking hebben op de uitvoering van huishoudelijke activiteiten en de mogelijkheid om sociale contacten te leggen, zich te ontplooiën en zich te oriënteren in tijd en ruimte.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de graad van zorgbehoefte nader omschrijven.»

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

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

Art. 2

À l'article 3 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999, sont apportées les modifications suivantes :

- a) à l'alinéa 1^{er}, les mots «un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré qui» sont remplacés par les mots «une personne qui»;
- b) l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 3

À l'article 4 du même arrêté royal sont apportées les modifications suivantes :

- a) l'alinéa 1^{er} est abrogé ;
- b) il est ajouté un nouvel alinéa, libellé comme suit :

«La personne gravement malade à un degré d'autonomie réduit et n'est plus tout à fait en mesure de se prendre en charge. Par prise en charge, il y a lieu d'entendre: les décisions qui tendent et les actes que pose une personne physique dans la vie de tous les jours en vue de subvenir à ses besoins fondamentaux, en ce compris les activités connexes qui constituent éventuellement en l'exécution de tâches ménagères et en la capacité de nouer des contacts sociaux, de s'épanouir et de s'orienter dans le temps et dans l'espace.

Le Roi peut définir le degré de dépendance par arrêté délibéré en Conseil des ministres.»

Art. 4

In artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden «het zwaar zieke gezinslid of familielid tot de tweede graad» vervangen door de woorden «de zwaar zieke persoon».

Art. 5

In artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1, eerste lid, worden de woorden «12 maanden» vervangen door de woorden «5 jaar»;

b) in § 1, tweede lid, worden de woorden «minimum 1 maand of maximum 3 maanden» vervangen door de woorden «minimum 1 maand tot maximum 12 maanden» en worden de woorden «12 maanden» vervangen door de woorden «5 jaar»;

c) in § 2, eerste lid, worden de woorden «24 maanden» vervangen door de woorden «5 jaar»;

d) in § 2, tweede lid, worden de woorden «3 maanden» vervangen door de woorden «12 maanden» en worden de woorden «24 maanden» vervangen door de woorden «5 jaar».

Art. 6

Artikel 7 van hetzelfde koninklijk besluit wordt opgeheven.

Art. 7

In artikel 8, vierde lid, van hetzelfde koninklijk besluit wordt het woord «maand» vervangen door het woord «week».

Art. 8

Artikel 9 van hetzelfde koninklijk besluit, eerste lid, wordt vervangen als volgt :

«Onverminderd de bepalingen van Hoofdstuk 4, Afdeling V, van de voormelde wet van 22 januari 1985 dienen de in dit besluit bedoelde werknemers enkel vervangen te worden in de volgende gevallen :

– de aangevraagde periode bedraagt meer dan 6 maanden;

Art. 4

À l'article 5 du même arrêté royal, les mots « du membre du ménage ou du membre de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, » sont remplacés par les mots « de la personne gravement malade ».

Art. 5

À l'article 6 du même arrêté royal sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « à 12 mois » sont remplacés par les mots « à 5 ans » ;

b) au § 1^{er}, alinéa 2, les mots « maximum 3 mois » sont remplacés par les mots « maximum 12 mois » et les mots « le maximum de 12 mois » sont remplacés par les mots « le maximum de 5 ans » ;

c) au § 2, alinéa 1^{er}, les mots « 24 mois » sont remplacés par les mots « 5 ans » ;

d) au § 2, alinéa 2, les mots « trois mois maximum » sont remplacés par les mots « douze mois maximum » et les mots « le maximum de 24 mois » sont remplacés par les mots « le maximum de 5 ans ».

Art. 6

L'article 7 du même arrêté royal est abrogé.

Art. 7

À l'article 8, alinéa 4, du même arrêté royal, les mots « du deuxième mois qui suit celui au cours duquel » sont remplacés par les mots « de la deuxième semaine qui suit celle au cours de laquelle ».

Art. 8

L'article 9, alinéa 1^{er}, du même arrêté royal est remplacé par la disposition suivante :

« Sans préjudice des dispositions du Chapitre IV, Section 5, de la loi du 22 janvier 1985 précitée, les travailleurs visés dans le présent arrêté ne doivent être remplacés que dans les cas suivants :

– lorsque la période demandée est supérieure à 6 mois ;

– de betrokken werknemer heeft reeds 1 jaar onafgebroken zijn arbeidsovereenkomst geschorst of zijn arbeidsprestaties verminderd en vraagt opnieuw een verlenging.»

Art. 9

In hetzelfde koninklijk besluit wordt een artikel 9bis ingevoegd, luidende:

«§ 1. De werknemer die zijn arbeidsovereenkomst schorst omwille van een loopbaanonderbreking voor medische bijstand heeft recht op een bijzondere onderbrekingsuitkering, zorgkrediet genaamd.

Dit zorgkrediet wordt per maand vastgesteld op 82 procent van het gemiddeld maandloon. De grens tot beloop waarvan het maandloon van de werknemer in aanmerking wordt genomen wordt vastgesteld op de grens die van toepassing is voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen.

Wanneer het berekende zorgkrediet een frank-gedeelte bevat, wordt het tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes bereikt.

§ 2. De werknemer die met toepassing van artikel 3 zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, zorgkrediet genaamd.

Dit zorgkrediet wordt pro rata van de vermindering van de arbeidsprestaties berekend op het overeenkomstig § 1 van dit artikel berekende zorgkrediet.

Wanneer het berekende zorgkrediet een frank-gedeelte bevat, wordt het tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes bereikt.»

8 november 2001

Magda DE MEYER (SP.A)
Hans BONTE (SP.A)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Luc GOUTRY (CD&V)
Danny PIETERS (VU & ID)
Paul TIMMERMANS (AGALEV-ECOLO)
Annemie VAN DE CASTEELE (VU & ID)
Jean-Jacques VISEUR (PSC)
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)

– lorsque le travailleur concerné a déjà suspendu son contrat de travail ou réduit ses prestations de travail pendant une période ininterrompue d'un an et demande une nouvelle prolongation. » .

Art. 9

Un article 9bis, libellé comme suit, est inséré dans le même arrêté royal :

« § 1^{er}. Le travailleur qui suspend son contrat de travail dans le cadre d'une interruption de carrière pour l'assistance médicale a droit à une allocation d'interruption spéciale, dénommée crédit d'assistance.

Le crédit d'assistance est fixé, par mois, à 82% du salaire mensuel moyen. Le plafond du salaire mensuel pris en considération pour le travailleur correspond au plafond retenu pour le calcul du montant des allocations de chômage.

Lorsque le montant du crédit d'assistance contient des décimales, ce montant est arrondi au franc supérieur ou inférieur selon que les décimales atteignent ou non 50 centimes.

§ 2. Le travailleur qui réduit ses prestations en application de l'article 3 a droit à une allocation d'interruption, dénommée crédit d'assistance.

Ce crédit d'assistance est calculé proportionnellement à la réduction des prestations sur la base du crédit d'assistance calculé conformément au § 1^{er} du présent article.

Lorsque le montant du crédit d'assistance contient des décimales, ce montant est arrondi au franc supérieur ou inférieur selon que les décimales atteignent ou non 50 centimes.

8 novembre 2001