

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE**

16 août 2005

**PROPOSITION DE LOI****modifiant la réglementation en matière  
de congé de deuil**

(déposée par M. Geert Lambert)

**BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

16 augustus 2005

**WETSVOORSTEL****tot wijziging van de regeling betreffende  
het rouwverlof**

(ingediend door de heer Geert Lambert)

**RÉSUMÉ**

*Cette proposition vise à augmenter de sept jours ouvrables le congé de deuil accordé aux travailleurs qui sont confrontés au décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, qu'il s'agisse de leur enfant ou d'un enfant du partenaire. Ces jours de congé pourront être pris dans les deux ans qui suivent le décès.*

**SAMENVATTING**

*Dit voorstel strekt ertoe het rouwverlof uit te breiden met zeven werkdagen voor werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind of een kind van de partner. Deze verlofdagen kunnen vrij opgenomen worden in een periode van twee jaar volgend op het overlijden.*

|                      |                                                                                                                              |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>cdH</i>           | : Centre démocrate Humaniste                                                                                                 |
| <i>CD&amp;V</i>      | : Christen-Democratisch en Vlaams                                                                                            |
| <i>ECOLO</i>         | : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales                                                            |
| <i>FN</i>            | : Front National                                                                                                             |
| <i>MR</i>            | : Mouvement Réformateur                                                                                                      |
| <i>N-VA</i>          | : Nieuw - Vlaamse Alliantie                                                                                                  |
| <i>PS</i>            | : Parti socialiste                                                                                                           |
| <i>sp.a - spirit</i> | : Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht. |
| <i>Vlaams Belang</i> | : Vlaams Belang                                                                                                              |
| <i>VLD</i>           | : Vlaamse Liberalen en Democraten                                                                                            |

*Abréviations dans la numérotation des publications :*

|                          |                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>DOC 51 0000/000 :</i> | <i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>                                                                                                                    |
| <i>QRVA :</i>            | <i>Questions et Réponses écrites</i>                                                                                                                                                                            |
| <i>CRIV :</i>            | <i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>                                                                                                                                           |
| <i>CRABV :</i>           | <i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</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) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i> |
| <i>PLEN :</i>            | <i>Séance plénière</i>                                                                                                                                                                                          |
| <i>COM :</i>             | <i>Réunion de commission</i>                                                                                                                                                                                    |
| <i>MOT :</i>             | <i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>                                                                                                                                          |

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties :*

|                          |                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>DOC 51 0000/000 :</i> | <i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>                                                                                                         |
| <i>QRVA :</i>            | <i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>                                                                                                                                                   |
| <i>CRIV :</i>            | <i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>                                                                                                                            |
| <i>CRABV :</i>           | <i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</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) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i> |
| <i>PLEN :</i>            | <i>Plenum</i>                                                                                                                                                                               |
| <i>COM :</i>             | <i>Commissievergadering</i>                                                                                                                                                                 |
| <i>MOT :</i>             | <i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>                                                                                                                          |

*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*

*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 : publicaties@deKamer.be*

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Conformément à la législation actuelle, le travailleur peut prendre trois jours de congé, avec maintien de sa rémunération, à l'occasion du décès du partenaire avec lequel il cohabitait ou d'un membre de sa famille au premier degré. Ces jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Ce droit découle des règles prévues en matière de «petit chômage» dans la législation relative au travail, élaborée dans l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

La réglementation en matière de congé de deuil remonte déjà à 1963 et il est urgent de la réviser. La courte période de congé qui est accordée, est même insuffisante pour régler tout ce qui doit habituellement être réglé à l'occasion d'un décès: les funérailles, les formalités administratives, les allées et venues que cela implique. Lors du décès d'un partenaire, la personne endeuillée se retrouve seule pour s'occuper des enfants et du ménage. En plus de ces soucis pratiques, elle doit se remettre de son chagrin et accomplir un travail de deuil. On attend d'une personne qui a perdu un proche direct qu'elle surmonte son incapacité de travail au cours d'un congé de trois jours suivant le décès. Cette disposition nous paraît insuffisante à divers égards. En déposant la présente proposition de loi, nous entendons soulever la question du rendement que peut avoir un travailleur lorsqu'il reprend le travail le quatrième jour suivant le décès de son partenaire ou de son enfant.

La première question qui se pose est celle de la durée du congé de deuil et de la période au cours de laquelle ces jours de congé doivent être pris. Si on ne reconnaît, comme période de deuil, que les jours qui s'écoulent entre le décès et les funérailles, on ne tient absolument aucun compte de la façon dont ces événements douloureux sont vécus dans la réalité. De toute évidence, la personne en deuil ne peut, pour des raisons émotionnelles, exercer d'activités professionnelles juste avant les funérailles et elle doit malheureusement remplir des formalités administratives juste après le choc du décès. Le véritable travail de deuil ne commence dès lors que plus tard et varie fortement d'un individu à l'autre. Aussi est-il nécessaire d'accorder des

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Bij het overlijden van de partner waarmee men samenwoont of van een familielid in eerste graad hebben werknemers op dit ogenblik een wettelijk recht op drie betaalde vrije dagen. Deze dagen kunnen opgenomen worden in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Dit recht vloeit voort uit de regelgeving van het «het klein verlet» in de arbeidswetgeving, uitgewerkt in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

De rouwverlofregeling dateert al van 1963 en is dringend aan herziening toe. De korte periode die wordt verleend, is zelfs onvoldoende om bij een overlijden te regelen wat er standaard geregeld moet worden: de begrafenis, de papierwinkel, het geloof van hier naar ginder. Bij verlies van een partner staat de rouwende er alleen voor bij de zorg en opvang van de kinderen en moet het huishouden beredderd worden. Naast deze praktische besommeringen, moet het verdriet verwerkt worden en een rouwproces zijn beslag krijgen. Er wordt verwacht dat iemand bij verlies van een directe naaste de arbeidsongeschiktheid in drie verlofdagen na het overlijden te boven komt. Het komt ons voor dat die bepaling in verscheidene opzichten geen voldoening schenkt. We willen met dit voorstel de vraag stellen wat een rouwende werknemer waard is als hij of zij vier dagen na het overlijden van zijn partner of kind opnieuw op de werkvloer staat.

In de eerste plaats stelt de vraag zich wat betreft de duur van het verlof en de periode waarbinnen deze vrije dagen opgenomen moeten worden. Enkel de dagen tussen het overlijden en de begrafenisplechtigheid als rouwperiode erkennen, gaat totaal voorbij aan de reële beleving van zulke pijnlijke ervaringen. Het staat vast dat de beroepsbezigheden net voor de begrafenis om emotionele redenen niet mogelijk zijn en dat administratieve verplichtingen net na de schok van het overlijden helaas moeten worden vervuld. De eigenlijke rouwverwerking heeft dan ook later plaats en op een zeer individuele manier. Meer verlofdagen als wettelijke erkenning van de mogelijkheid tot verwerking van verlies, zijn dan ook noodzakelijk. Daarbij moet het mogelijk zijn

jours de congé supplémentaires afin de reconnaître légalement au travailleur la possibilité de surmonter la perte d'un proche. En outre, il doit être possible de prendre ces jours de congé au cours d'une période plus longue. Cette flexibilité se justifie par le caractère individuel d'un processus complexe. Les réactions face à la perte d'un enfant ou d'un partenaire peuvent être très différentes. Chez les uns, le deuil atteindra son paroxysme juste après les obsèques, chez les autres, le contrecoup intervient des semaines ou des mois plus tard. Parfois, le travail peut constituer un dérivatif bienvenu pour les proches d'un défunt, parce qu'ils n'ont pas encore entamé leur processus de deuil, à cause des enfants qui dépendent encore d'eux ou même d'une forme d'autoprotection. D'autres sont complètement abattus et il leur paraît impossible de travailler juste après le décès. La personne concernée doit aussi pouvoir se retirer des activités professionnelles quotidiennes à des dates symboliques ou lors de fêtes à forte connotation émotionnelle comme la période de fin d'année, l'anniversaire du défunt ou la date anniversaire du décès même. Il s'avère que dans certains cas, de tels moments charnières influencent fortement le processus d'acceptation de la perte du défunt ou du vide qu'il laisse. L'argument selon lequel la personne peut prendre quelques jours de congé pour de telles occasions, quelque temps après le décès, ne tient pas. Ces jours de congé ont une autre finalité, et de plus, on n'est jamais certain qu'un travailleur disposera encore de jours de congé à prendre après une période de deuil.

Deuil et travail ne font pas bon ménage. Ils se conjuguent difficilement, sont souvent contradictoires, mais pourtant indissociables. Il est indubitable que les personnes endeuillées ont besoin de plus de temps pour se remettre et pour apprendre à surmonter la perte et à faire face à leur nouvelle situation. Le processus de deuil s'accompagne non seulement d'un sentiment de perte, mais aussi de toute une gamme de sentiments négatifs tels que l'angoisse, la culpabilité, la confusion et la colère. C'est précisément la complexité de ce processus de métabolisation qui demande de la latitude et du temps. La personne en deuil doit mettre de l'ordre dans ses sentiments et acquérir suffisamment de forces pour reprendre le cours normal de la vie. Si elle n'en a pas la possibilité, le refoulement risque de conduire à des problèmes persistants et plus graves. Le travail de deuil est épuisant sur les plans physique et psychique. La plupart des travailleurs en deuil ont du mal à se concentrer et à rassembler leurs esprits. Le chagrin a certainement également une incidence sur la mémoire. Les travailleurs en deuil ne parviennent plus à effectuer du travail de précision. Ils peuvent en outre développer une hypersensibilité aux changements. Les conséquences psychologiques diffèrent d'un individu à l'autre, et peu-

deze verlofdagen op te nemen gedurende een langere periode. Deze flexibiliteit is ingegeven door het individuele karakter van een gecompliceerd proces. Achterblijvers gaan op een verschillende wijze om met het verlies van een kind of partner. Voor de ene is de intensiteit van de rouw bepalend onmiddellijk na de uitvaart, voor de ander komt de weerslag pas weken of maanden later. Soms kan voor nabestaanden werk een welkome afleiding zijn omdat ze nog niet toe zijn aan rouwen. Dit vanwege de kinderen die van hen afhankelijk zijn of soms zelfs vanwege een vorm van zelfbescherming. Anderen ervaren omwille van de totale verslagenheid het werk onmiddellijk na het verlies als een te grote belasting. Ook op symbolische data of beladen feestdagen zoals de eindejaarsperiode of de verjaardag van de overledene of het overlijden zelf, moet het voor de werknemer mogelijk zijn om zich uit de dagelijkse werkactiviteit terug te trekken. Dergelijke scharniermomenten blijken in bepaalde gevallen een grote invloed te hebben op het verwerken van het verlies of gemis. Het argument dat voor zulke dagen, enige tijd na het overlijden zelf, vakantiedagen kunnen worden opgenomen gaat hier niet op. Deze dagen zijn voor een ander doel beoogd en daarbij is men nooit zeker of er na een rouwperiode nog vakantiedagen ter beschikking zijn.

Rouw en werk vormen een lastig koppel. Ze zijn moeilijk te combineren, vaak met elkaar in tegenspraak, maar horen toch onlosmakelijk bij elkaar. Het staat vast dat achterblijvers meer tijd nodig hebben om te herstellen en om te leren omgaan met het verlies en de nieuwe thuissituatie. Naast verlies, gaat het rouwproces gepaard met een breed scala aan negatieve emoties zoals angst, schuld, verwarring en boosheid. Net die complexiteit van dit proces vraagt ruimte en tijd voor verwerking. De gevoelswereld moet geordend worden en voldoende kracht is nodig om het dagdagelijkse leven te hervatten. Indien hier geen mogelijkheid toe is, bestaat het risico dat verdringing tot blijvende en meer fundamentele problemen leidt. Rouwarbeid is een zware belasting voor lichaam en geest. De meeste rouwende werknemers hebben moeite om zich te concentreren en hun gedachten te verzamelen. Verdriet heeft ook zeker invloed op het geheugen. Precisiewerk lukt rouwenden dan ook vaak niet meer. Ze kunnen bovendien overgevoelig worden voor veranderingen. De psychologische gevolgen verschillen per individu en het is dus moeilijk hierop te anticiperen. Rouw leidt ook vaak tot fysische ongemakken en problemen veroorzaakt door stress en slapeloosheid. Verscheidene medische onderzoeken

vent donc difficilement être anticipées. Le deuil cause souvent des troubles et des problèmes physiques provoqués par le stress et l'insomnie. Différentes études médicales établissent un lien entre le deuil et la maladie. C'est ainsi qu'il a été démontré que le décès du partenaire a une influence sur le système immunitaire<sup>1</sup>. La conjugaison de ce désarroi émotionnel et de troubles physiques éventuels empêche les travailleurs concernés d'atteindre un rendement normal, ce qui, dans un environnement axé sur une productivité élevée, ne manque pas d'exercer un effet négatif supplémentaire sur ces travailleurs.

La pratique montre que les personnes portant le deuil d'un proche – comme un partenaire ou un enfant – ne sont absolument pas en état de reprendre le travail à l'issue du congé de deuil légal. Elles décident alors de rester chez elles et prennent un congé de maladie. Mais le deuil n'est pas une maladie. Il s'agit au contraire d'une réaction saine face à une perte. De nombreux témoignages dénoncent cette dérive. En n'accordant qu'un congé de deuil limité, on méconnaît la réalité sociale, mais on nie également la souffrance spécifique accompagnant le processus de deuil, tout en favorisant le recours à des moyens détournés tels que le congé de maladie. Les travailleurs en deuil ne sont pas malades. Ils ne veulent pas non plus être contraints d'adopter ce statut ni, *a fortiori*, de rendre des comptes à un médecin du travail. En reconnaissant la nécessité d'offrir au travailleur le temps et l'espace nécessaires à l'acceptation d'une telle perte et, en général, à la préparation d'une bonne prise en charge sur le lieu de travail, on contribue à la lutte contre l'absentéisme déguisé en congé de maladie.

Les employeurs estiment de manière générale qu'il y a déjà suffisamment de congés légaux. Ils souhaitent que la problématique précitée soit réglée au niveau individuel ou sectoriel<sup>2</sup>. Ce système peut fonctionner et fonctionnera certainement dans de nombreux cas, mais force est de constater qu'il abandonne le travailleur au bon vouloir et à la compréhension de son employeur. Il est également à craindre que la compréhension témoignée au travailleur varie selon la fonction qu'il occupe ou selon les relations existant entre collègues, et ce, pour des motifs de nature subjective ou en raison de la spécificité du travail accompli ou des horaires applicables au travailleur. Ainsi, il sera parfois plus facile d'accorder quelques semaines de repos à des travailleurs

liken rouwen en ziek zijn. Zo is aangetoond dat het overlijden van de levenspartner invloed heeft op het immuunsysteem<sup>1</sup>. De combinatie van de emotionele ontredde en eventueel fysieke klachten maakt het de werknemers onmogelijk een normaal rendement te halen, wat in een werkomgeving waar hoge productiviteit de norm is, nog een versterkend negatief effect heeft.

Uit de praktijk blijkt dan ook dat rouwenden die treuren om het verlies van een naaste zoals partner en kind, helemaal niet in staat zijn te werken na het wettelijk rouwverlof en beslissen thuis te blijven. Men gaat in ziekteverlof. Maar rouwen is geen ziekte. Integendeel, het is een gezonde reactie op een geleden verlies. Heel wat getuigenissen klagen deze scheefgegroeide situatie aan. Een beperkt rouwverlof gaat niet alleen voorbij aan de maatschappelijke realiteit, ook laat men na aan de rouwende een erkenning te bieden voor het specifieke leed dat een rouwproces kenmerkt en werkt men afgeleide «manoeuvres» zoals ziekteverlof in de hand. Een rouwende werknemer is niet ziek en wil ook niet gedwongen worden dat statuut in te stappen, laat staan zich te verantwoorden voor een arbeidsgeneesheer. Erkenning van de noodzaak voor ruimte en tijd voor het verwerken van zulk verlies en meestal ook de goede opvang achteraf op het werk, kan dan ook werkverzuim in de vorm van ziekteverlof helpen voorkomen.

Werkgevers vinden in het algemeen dat er al genoeg verlof geregeld is en spreken hun voorkeur uit dit soort zaken op individueel niveau of binnen de sector te regelen<sup>2</sup>. Dat zal in veel gevallen ook kunnen en gebeuren maar men blijft als ondergeschikte overgeleverd aan de goedheid van zijn of haar baas en het begrip dat hij kan opbrengen voor de situatie. Het risico bestaat dan ook dat voor bepaalde functies of collega's meer begrip aan de dag wordt gelegd dan voor anderen. Dit omwille van subjectieve redenen of omwille van specifieke takenpakketten of werktijden. Zo is het niet ondenkbaar dat het voor hogere functies makkelijker te regelen valt enkele weken van het werk te blijven dan voor anderen, die minder overtuigingskracht aan boord leggen of niet

<sup>1</sup> BEEM, E., «Gevolgen van rouw moeilijk meetbaar», thèse de doctorat, Leiden, [www.kennislink.nl](http://www.kennislink.nl).

<sup>2</sup> Avis n° 1.440, Avant-projet de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail – prolongation à 7 jours du congé de deuil de 3 jours, Conseil national du travail, séance du mercredi 19 mars 2003, 5.

<sup>1</sup> BEEM, E., «Gevolgen van rouw moeilijk meetbaar», promotie-onderzoek, Leiden, [www.kennislink.nl](http://www.kennislink.nl).

<sup>2</sup> Advies nr. 1.440, Voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten – verlenging van het rouwverlof van 3 tot 7 dagen, Nationale Arbeidsraad, zitting 19 maart 2003, 5.

occupant des fonctions supérieures qu'à des personnes moins persuasives ou disposant de moins de jours de congé. C'est également pour ce motif que la loi doit réserver à chaque travailleur en deuil l'espace lui permettant d'assimiler la perte qu'il a subie. La reprise immédiate du travail après les funérailles – comme le prévoit la réglementation actuelle du congé de deuil – est irréaliste.

Aux Pays-Bas, une enquête réalisée par la «Landelijke Stichting Rouwbegeleiding» auprès d'employeurs et de médecins d'entreprise montre que pas moins de 40% des travailleurs en deuil se portent malades après un laps de temps plus ou moins long. Interrogés sur l'existence d'une politique spécifique en matière de deuil au sein de leur organisation, 15% des interviewés ont répondu par l'affirmative. Nombre d'entre eux ont affirmé qu'ils essayaient de prendre des dispositions «au cas par cas». La majorité des personnes ayant répondu par la négative ont autorisé les membres de leur personnel subissant un deuil à prendre des congés de maladie. L'étude précitée s'est également penchée sur le délai d'incapacité de travail des personnes en deuil. Elle a révélé que la durée de l'absence est directement proportionnelle au degré de parenté avec le défunt. Dans plus de 60% des cas, la perte d'un partenaire ou d'un enfant entraîne une incapacité de travail de plus d'un mois. Les pertes ont parfois des effets permanents. Une étude réalisée par l'«Informatiecentrum voor Nabestaandenuitkeringen» a montré que, parmi les personnes ayant perdu leur partenaire, seulement 50% ont totalement réintégré leurs anciennes fonctions. Les personnes relevant de cette catégorie travaillent moins longtemps, s'orientent vers une autre fonction ou cessent définitivement de travailler.

Tous les arguments avancés ci-dessus sont d'autant plus pertinents que le degré de parenté avec le défunt est étroit. En ce qui concerne le régime actuel du congé de deuil, l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, V, de l'arrêté royal de 1963 n'établit aucune distinction entre le décès d'une mère ou d'un père âgé et le décès d'un partenaire ou d'un enfant. On peut pourtant affirmer que dans les derniers cas, la personne en deuil est plus affligée et réagit de manière plus intense. La perte d'un parent reste un moment important de l'existence, mais il s'agit d'un élément incontournable pour chacun d'entre nous. Le décès d'un partenaire, ou bien sûr d'un enfant, est plus dramatique, surtout lorsqu'il survient dans des circonstances imprévisibles. C'est ce qu'indiquent également les chiffres relatifs aux congés de maladie et les études médicales. Pour des raisons budgétaires également, nous souhaitons limiter l'extension du congé de deuil au décès du partenaire cohabitant et au décès d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant.

zoveel vakantiedagen ter beschikking hebben. Het is ook daarom dat in de wet moet vastgesteld worden dat elke rouwende werknemer de ruimte krijgt voor verliesverwerking. Meteen na de uitvaart weer aan het werk – zoals het huidige rouwverlof veronderstelt – is geen haalbare kaart.

Uit een onderzoek van de Landelijke Stichting Rouwbegeleiding in Nederland waarbij werkgevers en bedrijfsartsen werden ondervraagd, blijkt dat maar liefst 40% van rouwenden zich na korte tijd of langere tijd ziek meldt. Op de vraag of er een specifiek beleid op het gebied van rouwverwerking bestaat binnen de eigen organisatie antwoordde 15% bevestigend. Een groot deel daarvan zei te streven naar «maatwerk». Van de ondervraagden die ontkennend antwoordden, meldde het overgrote deel rouwend personeel ziek. In het onderzoek werd ook aandacht besteed aan de duur van de periode dat de rouwende niet kon werken. Zo bleek dat de duur van afwezigheid toeneemt naarmate de verwantschap met de overledene nauwer was. Ruim 60% van de mensen die een partner of kind verloren, was langer dan een maand niet in staat te werken. Soms heeft een verlies blijvende gevolgen. Van diegenen die hun partner kwijtraken, keert slechts 50% volledig in de oude functie terug, zo blijkt uit onderzoek van het Informatiecentrum voor Nabestaandenuitkeringen. Deze groep gaat korter werken, naar een ander functie of stopt definitief.

Alle argumenten zoals hierboven gesteld gelden des te sterker indien de verwantschap met de overledene nauwer is. In artikel 2, eerste lid, V van het koninklijk besluit van 1963 wordt, voor de huidige rouwverlofregeling, geen onderscheid gemaakt tussen het overlijden van een bejaarde vader of moeder of het overlijden van partner of kind. Men mag nochtans stellen dat in de laatste situaties het verlies een grotere verslagenheid en intensiteit teweegbrengt. Het verlies van een ouder blijft een belangrijk moment in iemands leven maar is voor ieder een onontkoombaar gegeven. Het overlijden van een partner of zeker het wegvallen van een kind is een groter drama, zeker in onvoorspelbare omstandigheden. De cijfers over ziekteverlof en medische onderzoeken geven dit ook aan. Omwille ook van budgettaire redenen, willen we met dit voorstel dan ook de uitbreiding van het rouwverlof voornamelijk beperken tot het overlijden van de samenwonende partner en van een kind, hetzij het eigen kind, hetzij het kind van de samenwonende partner.

Le «petit chômage» en cas de naissance a été prolongé, et depuis 2002, les pères ont également droit à dix jours de congé de paternité à l'occasion de la naissance de leur enfant. Il s'agit d'une évolution positive qui correspond à une réalité sociale. Cette augmentation des jours de congé en cas de naissance montre cependant une fois de plus que la période de deuil est sous-estimée. Ces régimes de congé concernent tous deux des événements de la vie, l'un le début de la vie et l'autre la fin de la vie. Il ne faut dès lors pas les opposer l'un à l'autre. L'occultation de la période de deuil peut s'expliquer par l'atmosphère de tabou qui entoure toujours la mort dans notre culture et dans notre société, et qui fait que l'on parle moins facilement de tels événements.

La présente proposition de loi vise dès lors à prolonger le congé de deuil en accordant sept jours de congé supplémentaires aux travailleurs qui sont confrontés au décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, qu'il s'agisse de leur enfant ou d'un enfant du partenaire cohabitant. Ces jours de congé pourront être pris librement au cours des deux années qui suivent le jour du décès. Le Roi déterminera, après concertation avec les interlocuteurs sociaux, le montant de l'intervention qui sera versée aux employeurs à titre de compensation. Ce montant sera payé dans le cadre de l'INAMI et ce, pour les raisons suivantes.

Cette extension du congé de deuil a évidemment un prix. À cet égard, il serait intéressant d'examiner combien de personnes pourraient en bénéficier. En Belgique, environ 105.500 personnes décèdent chaque année. En moyenne, 86.000 de ces personnes ont plus de 65 ans. Seuls 18.500 défunts se situent dans la tranche d'âge entre 20 et 65 ans et 1.000 défunts ont moins de 20 ans<sup>3</sup>. Ces défunts laissent en moyenne derrière eux cinq proches qui doivent surmonter la perte d'un être cher<sup>4</sup>. La présente proposition ne tient compte en moyenne que de deux proches en deuil, vu le groupe cible limité qu'elle vise. Dans le cas du décès du partenaire, seule une personne peut bénéficier de la prolongation du congé de deuil, à savoir le partenaire survivant. Dans le cas du décès d'un enfant, peuvent en bénéficier les parents en deuil qui survivent à l'enfant, pour autant qu'ils soient encore actifs sur le marché du travail, et éventuellement le partenaire de l'enfant décédé. Si on se base sur une moyenne de deux parents

Het «klein verlet» bij de geboorte is verlengd en sinds 2002 hebben ook vaders recht op tien dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van hun kind. Dit is een gunstige evolutie die beantwoordt aan een maatschappelijke realiteit. Wel stelt deze uitbreiding van verlofdagen bij geboorte nogmaals de onderschatting van de rouwperiode in het licht. Beide verlofregelingen gaan over het leven, het één over het begin, het ander over het einde. Men mag ze dan ook niet tegenover elkaar uitspelen. Een verklaring van het in de schaduw stellen van de rouwperiode kan dan ook liggen in de taboesfeer rond de dood waarmee onze cultuur en samenleving nog steeds worstelen en waardoor men minder gemakkelijk over zulke situaties spreekt.

Dit voorstel wil dan ook het stelsel van rouwverlof uitbreiden met 7 werkdagen voor alle werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind of een kind van de partner waarmee men samenwoont. Deze verlofdagen kunnen vrij opgenomen worden in de periode van twee jaar die volgt op de dag van het overlijden. De koning zal na overleg met de sociale partners de grootte van het bedrag bepalen dat aan de werkgevers zal worden gecompenseerd. Dit bedrag zal worden uitbetaald in het raam van het RIZIV en dit omwille van de volgende redenen.

Deze uitbreiding heeft natuurlijk een economische tegenwaarde. Daarbij is het interessant te bekijken aan hoeveel personen hier tegemoet wordt gekomen. Jaarlijks overlijden in België ongeveer 105.500 mensen. Hier van zijn gemiddeld 86.000 overledenen boven 65 jaar. Slechts 18.500 overledenen bevinden zich in de leeftijdsklasse tussen 20 en 65 jaar en 1000 personen onder 20 jaar<sup>3</sup>. Gemiddeld laten zij vijf directe nabestaanden achter die het verlies van een dierbare moeten zien te verwerken<sup>4</sup>. Met dit voorstel wordt slechts rekening gehouden met gemiddeld twee rouwenden gezien de beperkte doelgroep die het voorstel beoogt. Bij het verlies van de partner blijft er maar één rouwende achter die van de verlenging van het rouwverlof kan gebruik maken, namelijk de achtergebleven partner. Bij verlies van een kind blijven de rouwende ouders achter en eventueel een partner van het overleden kind en de ouders als ze nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Bij het nemen van het gemiddelde van twee rouwende verwanten voor

<sup>3</sup> Statistiek démographiques et «Population et ménages. Mortalité en 2002», Direction générale de la Statistique et de l'Information économique 2004, Bruxelles.

<sup>4</sup> Par analogie au calcul effectué aux Pays-Bas, «Het overlijden van een familielid of een collega hakt erin», (Le décès d'un membre de la famille ou d'un collègue coûte très cher), paru dans le *Volkskrant* du 4 février 2003.

<sup>3</sup> Bevolkingsstatistiek en «Bevolking en huishoudens. Sterfte in 2002», Algemene Directie Statistiek en Economische informatie, 2004, Brussel.

<sup>4</sup> Analooq met berekening in Nederland, «Het overlijden van een familielid of een collega hakt erin», in de *Volkskrant*, 4 februari 2003.

en deuil pour appliquer l'extension du congé, nous pensons que le prédécès d'un enfant reste plutôt exceptionnel. Étant donné que la proposition aura surtout des conséquences pour les partenaires survivants du groupe des personnes décédées avant l'âge de 65 ans, on peut déjà parler, en calculant largement, d'un maximum de 40.000 travailleurs en deuil par an. Compte tenu du fait qu'il n'y a pas tant d'«enfants» qui décèdent lorsqu'ils sont des partenaires adultes et que donc, dans la plupart des cas, une seule personne en deuil survit, à savoir le partenaire du défunt, cette estimation est très large.

Il est permis de déduire du calcul précité et du constat que presque tous les travailleurs ayant perdu un être cher sont incapables de reprendre leurs activités professionnelles à l'issue du congé de deuil prévu à l'heure actuelle – et qu'ils prennent un long congé de maladie en cas de perte d'un parent proche – que l'impact budgétaire de l'extension du congé de deuil existant serait minime. C'est d'autant plus vrai que les personnes susceptibles de bénéficier de cette extension du congé – le partenaire ou les parents d'un enfant décédé – relèvent de la catégorie des travailleurs qui, d'après les études, prennent sans exception des congés (de maladie) en sus du congé de deuil existant et qui restent le plus longtemps absents après le décès.

La présente proposition tend à reconnaître que le deuil est une émotion violente qui empêche le travailleur de reprendre immédiatement le travail, sans pour autant que celui-ci doive être considéré comme un malade. Cette extension du congé, combinée à un effort supplémentaire de la part de l'employeur et des collègues en vue d'assurer une bonne prise en charge du travailleur en deuil, permettrait d'exclure ou, à tout le moins, de réduire le recours à la solution inadaptée du congé de maladie. Le surcoût lié au système proposé serait dès lors pratiquement négligeable. Ne perdons pas non plus de vue que l'extension serait uniquement applicable à un groupe restreint de parents proches, ainsi que le montrent les chiffres précités.

Les pouvoirs publics ne sont pas les seuls à devoir lancer un signal au travailleur en deuil. L'un des objectifs essentiels de la présente proposition est précisément de lever le tabou entourant le deuil. Les auteurs ont pu constater que les problèmes rencontrés par les travailleurs en deuil n'étaient pas suffisamment pris en considération par leurs employeurs et leurs collègues. Le monde du travail se montre encore très frileux à l'égard des sentiments – surtout lorsqu'ils sont négatifs. Par ailleurs, toutes sortes de malentendus subsistent quant à la durée du travail de deuil. Tout le monde comprend qu'une personne en deuil ait des difficultés à

de toepassing van de verruiming van het verlof, bedenken we dat het vooroverlijden van een kind eerder uitzonderlijk blijft. Gezien het voorstel vooral consequenties gaat hebben voor de achterblijvers van de groep overledenen onder 65 jaar, kunnen we ruw en ruim geschat spreken van maximum 40.000 rouwenden per jaar op het werk. Rekening houdend met het feit dat er niet zoveel kinderen overlijden als volwassen partners en dus in de meeste gevallen één rouwende achterblijft namelijk de partner van de overledene, is deze schatting zeer ruim genomen.

Bij deze berekening, en bij de vaststelling dat onderzoek uitwijst dat bijna alle naaste rouwenden na het huidige rouwverlof nog niet in staat zijn hun beroepsactiviteit te hervatten en bij een sterke verwantschap voor lange tijd in ziekteverlof gaan, moet men tot de conclusie komen dat de budgettaire weerslag van de uitbreiding van het bestaande rouwverlof minimaal is. Dit geldt zeker omdat de rouwende achterblijvers die het voordeel van deze uitbreiding van verlof zullen kunnen genieten, namelijk de partner of de ouders van een overleden kind, zich bevinden in die groep van werknemers die, volgens onderzoek, zonder uitzondering extra (ziekte)verlof opnemen naast het bestaande rouwverlof en het langst van hun werk wegblijven na overlijden.

Met dit voorstel krijgt rouwen een erkenning als heftige emotie, zodanig dat niet wordt verwacht dat men meteen al terug aan het werk gaat en dit zonder dat men wordt aangemerkt als zieke. Deze verlofuitbreiding in combinatie met een extra inspanning van de werkgever en collega's om een goede opvang te garanderen, zou dan ook de oneigenlijke oplossing van het ziekteverlof doen wegvallen of alleszins doen verminderen waardoor de meerkosten haast verwaarloosbaar zijn. Vergeten we ook niet dat de toepassing van de uitbreiding beperkt blijft tot een kleine groep naaste verwanten zoals de cijfers hierboven aantonen.

Niet alleen de overheid dient een signaal te geven naar de rouwende werknemer toe. Een belangrijke motivatie van dit voorstel is net het bespreekbaar maken van het rouwen en de vaststelling dat er te weinig aandacht is op de werkvloer voor de problemen van rouwende collega's of ondergeschikten. Op gevoelens, zeker negatieve, rust in de werksfeer nog altijd een groot taboe, en ook over hoelang een rouwperiode kan duren bestaan vele misverstanden. Dat de eerste paar weken het werken niet goed lukt, begrijpt iedereen. Maar daarna wordt algemeen aangenomen dat de collega er weer tegenaan moet kunnen. Het is dan ook aan de werkge-

retravailler au cours des premières semaines qui suivent le décès. Mais on considère généralement que, passé cette période, le collègue doit être capable de reprendre le travail. Il appartient dès lors à l'employeur de sensibiliser son personnel au deuil et d'offrir l'espace nécessaire à la métabolisation de la perte. Il faut créer un climat dans lequel le travailleur en deuil se sentira compris par son supérieur et par ses collègues. Cet aspect revêt un caractère tout aussi essentiel que l'extension du congé de deuil en vue de combattre l'absentéisme couvert par un congé de maladie. L'allongement et l'assouplissement du congé de deuil n'auront de sens que si les acteurs prennent conscience de cette responsabilité et si l'on accorde plus d'attention au problème de la métabolisation de la perte. Il faut éviter que les employeurs et les collègues refusent à l'intéressé le droit de pleurer un être cher sous prétexte qu'il a bénéficié d'un congé de deuil (plus long).

ver om een gevoeligheid te creëren voor rouw en ruimte te bieden voor verliesverwerking. Er is een cultuur nodig waarin de rouwende werknemer zich begrepen voelt door zijn overste en medecollega's. Zulke omstandigheden zijn even belangrijk als een uitbreiding van het rouwverlof om de afwezigheid en het werkverzuim door ziekteverlof tegen te gaan. Enkel indien deze verantwoordelijkheid bespreekbaar wordt en de problematiek van verliesverwerking de nodige aandacht krijgt, heeft een langer en flexibel rouwverlof zin. Werkgevers en medewerkers mogen niet de houding krijgen dat er, aangezien de rouwende collega toch een (verlengd) rouwverlof achter de rug heeft, niet meer gejammerd mag worden.

Geert LAMBERT (sp.a-spirit)

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

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

**Art.2**

À l'article 2, V, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié en dernier lieu par la loi du 10 août 2001, sont apportées les modifications suivantes:

A) Au a) , les mots «du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint» sont remplacés par les mots «du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son partenaire cohabitant»;

B) Le b) est complété comme suit:

«Dans le cas du décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant, sept jours supplémentaires à choisir par le travailleur au cours des deux années qui suivent le jour du décès. Le Roi détermine le montant et les modalités d'attribution de l'intervention publique qui est versée à l'employeur lorsque le travailleur fait usage de ce droit.».

28 juin 2005

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

Artikel 2, V, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, laatst gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt gewijzigd als volgt:

A) In het a) worden de woorden «echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)» vervangen door de woorden «samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn samenwonende partner»;

B) Het b) wordt aangevuld als volgt:

«Bij het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind of een kind van de samenwonende partner van de werknemer, zeven volgende dagen door de werknemer te kiezen in de periode van twee jaar die volgt op de dag van het overlijden. De Koning bepaalt het bedrag en de nadere regels tot toekenning van de overheidstegemoetkoming die aan de werkgever wordt gestort als de werknemer van dat recht gebruik maakt.».

28 juni 2005

Geert LAMBERT (sp.a-spirit)