

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 janvier 2021

PROPOSITION DE LOI

**modifiant 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**

(déposée par Mme Ellen Samyn et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 januari 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit van
28 augustus 1963 betreffende het behoud
van het normaal loon van werklieden,
de dienstboden, de bedienden en de
werknemers aangeworven voor de dienst
op binnenschepen, voor afwezigheden ter
gelegenheid van familiegebeurtenissen of
voor de vervulling van staatsburgerlijke
verplichtingen of van burgerlijke opdrachten**

(ingediend door mevrouw Ellen Samyn c.s.)

RÉSUMÉ

Les auteurs de cette proposition de loi souhaitent élargir la période du petit chômage – également appelée “congé de deuil” – et l’étendre également aux parents d’enfants mort-nés. La proposition tient également compte des liens personnels au sein des familles recomposées.

SAMENVATTING

De indieners van dit wetsvoorstel wensen de periode van het klein verlet – ook rouwverlof genoemd – uit te breiden en tevens open te stellen voor de ouders van doodgeboren kinderen. Ook wordt in het voorstel rekening gehouden met de persoonlijke banden binnen nieuw-samengestelde gezinnen.

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 royal relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État et de l'arrêté royal du 22 mars 1999 modifiant 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, le travailleur peut s'absenter de son travail à l'occasion de certains événements familiaux. C'est ce qu'on appelle le "petit chômage".

En vertu de la législation actuelle, le décès d'un parent proche donne droit à un congé payé par l'employeur avec maintien de la rémunération normale. La durée de ce congé varie en fonction du lien existant entre le travailleur et le défunt. En raison de l'évolution observée dans notre société vers un plus grand nombre de familles recomposées et d'autres modes de vie commune, nous estimons que la législation actuelle interprète, dans certains cas, la notion de "famille" de façon un peu trop étroite et qu'il faut en modifier le champ d'application.

La présente proposition de loi vise à modifier la législation en vigueur en ce qui concerne tant la durée du congé payé que ses modalités d'application. Actuellement, un petit chômage de trois jours est prévu lors du décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur. Ce congé doit être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles, au libre choix du travailleur. En cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru, la règle prévoit que le travailleur peut prendre deux jours de petit chômage lorsque le défunt habitait sous le même toit que lui et un seul jour de petit chômage, le jour des funérailles, lorsqu'il n'habitait pas chez le travailleur.

Tout le monde s'accorde à dire que le petit chômage, fût-il étendu, n'aidera jamais à surmonter la perte d'un être cher. Il existe en outre un grand consensus au sein de la société pour affirmer qu'en cas de décès d'un

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Krachtens de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en het koninklijk besluit van 22 maart 1999 tot wijziging 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 heeft de werknemer het recht om naar aanleiding van een bepaalde familiegebeurtenissen van het werk afwezig te zijn, het zogenaamde "klein verlet".

In de bestaande wetgeving geeft het overlijden van een naast familielid recht tot door de werkgever betaald verlof met behoud van het normale loon. De duur varieert naar gelang de band tussen de werknemer en de overledene. Door de maatschappelijke evolutie naar meer nieuw samengestelde gezinnen en andere wijzen van samenleven, is het begrip "familie" in sommige gevallen in de bestaande wetgeving wat eng geïnterpreteerd en is het toepassingsgebied van deze wet volgens ons aan herziening toe.

Dit wetsvoorstel beoogt een aanpassing van de vigerende wetgeving zowel qua duur van het betaald verlof als qua toepassingsmogelijkheden. Thans is bij het overlijden van een echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader of de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer drie dagen klein verlet voorzien, op te nemen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis, door de werknemer vrij te kiezen. Bij het overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter is de regeling zo dat wanneer de overledene inwoonde bij de werknemer men twee dagen klein verlet kan opnemen en indien ze niet inwoonden bij de werknemer er enkel klein verlet wordt toegekend voor de dag van de begrafenis zelf.

Iedereen is het er over eens dat een klein verlet, hoe uitgebreid dit ook moge zijn, nooit kan bijdragen tot de verwerking van een verlies van een dierbare. Ook is er een grote maatschappelijke consensus dat bij

enfant, du partenaire ou d'un des parents ou beaux-parents, les trois jours sont insuffisants, ne fût-ce que pour régler toutes les formalités pratiques et légales liées au décès. La réglementation actuelle est par conséquent perçue comme insuffisante. Chacun sera tôt ou tard confronté au décès d'un proche et chacun fait son deuil à sa manière. Si certains employeurs font preuve de flexibilité et proposent un congé payé supplémentaire, chez d'autres, cela pose parfois problème. On ne peut accepter que tout dépende de la bienveillance de l'employeur ou de l'attestation du médecin. Dans bon nombre de cas, les intéressés se rabattent sur le régime de congé de maladie, une pratique qui constitue en fait un usage abusif dudit régime, mais qui est acceptée par quasiment tout le monde. Nous proposons d'élargir le régime, non seulement en allongeant la période nécessaire aux formalités administratives, mais aussi en prévoyant un incitant pour prendre un congé de deuil afin de surmonter l'épreuve. Bien que le législateur ne puisse évidemment jamais contribuer directement au processus émotionnel de deuil en cas de décès, il peut néanmoins comprendre que la brièveté du petit chômage ne suffit actuellement pas à y faire face, bien au contraire, et ce constat met en évidence un manque d'empathie perçu par les proches du défunt comme de la froideur technocratique. Chacun a sa propre manière de faire son deuil, mais ce deuil ne doit pas être réduit à une maladie. Il doit être reconnu comme une réaction normale face à un événement inéluctable de la vie. Nous souhaitons également mieux définir les modalités d'accès au petit chômage en fonction des nouvelles formes de cohabitation (familles recomposées, contrats de cohabitation ou cohabitation de fait sans contrat) et l'étendre aux parents d'enfants mort-nés, une catégorie totalement ignorée jusqu'à présent. Même si la mère pouvait, pour des raisons médicales, se voir accorder un congé maladie, aucun régime n'était prévu pour le père. Les conséquences psychologiques d'une fausse couche ne doivent pas être sous-estimées.

Compte tenu de la nécessité de réformer le régime du petit chômage, nous souhaitons modifier le petit chômage en cas de décès en ce sens:

— pour les parents lors du décès d'un enfant de leur propre sang, d'un enfant adopté légalement ou d'un enfant du partenaire cohabitant (aussi bien dans le cadre d'un contrat de vie commune que d'une cohabitation au même domicile sans contrat), un petit chômage de 10 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant 14 jours après les funérailles. Cet allongement s'applique également en cas de fausse couche, mais uniquement dans le cas où une déclaration légale a été faite à l'état civil (voir la loi du 27 avril 1999 introduisant un article 80bis dans le Code civil et abrogeant le décret du 4 juillet 1806 concernant le mode de rédaction de

het overlijden van een kind, de partner of één van de ouders of schoonouders, de drie dagen niet voldoende zijn om enkel en alleen al de praktische en wettelijke formaliteiten die gepaard gaan met een overlijden te regelen. De huidige regeling wordt dan ook ervaren als onvoldoende. Iedereen wordt vroeg of laat met rouw geconfronteerd en iedereen verwerkt dit op zijn of haar eigen manier. Sommige werkgevers zijn soepel en bieden extra betaald verlof aan, doch bij andere zorgt dit soms voor problemen. Het is niet te verantwoorden dat dit van de welwillendheid van de werkgever of van de attesterende arts moet afhangen. In nogal wat gevallen wordt er teruggegrepen naar het stelsel van ziekteverlof, wat feitelijk oneigenlijk gebruik is van dit stelsel, maar quasi algemeen geaccepteerd wordt. Het is onze bezorgdheid om tot een ruimere regeling te komen en niet alleen de periode die nodig is om de administratieve beslommingen uit te breiden, maar ook te voorzien in een aanzet tot rouwverlof en verwerking van de gebeurtenissen. De wetgever kan natuurlijk nooit rechtstreeks bijdragen tot het emotionele verwerkingsproces bij een overlijden maar beseft dat de korte termijnen van het klein verlet daar op vandaag in zijn geheel niet toe bijdragen, integendeel, wat duidt op een gebrek aan empathie en wat bij de nabestaanden als kil en technocratisch overkomt. Iedereen verwerkt een verlies op zijn of haar manier en rouwen mag niet verengd worden tot een ziekte maar moet erkend worden als een normale reactie op een onafwendbare gebeurtenis in het leven. Tevens wensen wij de toegang tot het klein verlet beter te omschrijven in functie van de nieuwe vormen van samenleven (nieuw samengestelde gezinnen, samenlevingscontracten of gewoon samenwonend zonder contract) en het tevens uit te breiden tot de ouders van doodgeboren kinderen, een categorie die tot op heden volledig in de kou bleef staan. Kon de moeder dan al om medische redenen ziekteverlof toegekend krijgen, dan was er voor de vader in kwestie totaal geen regeling. De psychologische effecten van een miskraam mogen niet onderschat worden.

Gezien de noodzaak tot een hervorming van het stelsel van klein verlet wensen wij het klein verlet bij overlijden in volgende zin aan te passen:

— voor de ouder(s) bij het overlijden van een eigen kind, een wettelijk geadopteerd kind of een kind van de inwonende partner (zowel in het geval van een samenlevingscontract of samenwonend op hetzelfde domicile zonder contract) een klein verlet van 10 dagen, te nemen vanaf de datum van het overlijden tot maximaal 14 dagen na de begrafenis. Deze uitbreiding geldt tevens in geval van een miskraam, maar enkel indien er een wettelijke aangifte werd gedaan bij de burgerlijke stand (zie de wet van 27 april 1999 tot invoering van artikel 80bis in het Burgerlijk Wetboek en tot opheffing van het decreet van 4 juli 1806 aangaande de manier van opstelling van

l'acte par lequel l'officier de l'état civil constate qu'il lui a été présenté un enfant sans vie);

— lors du décès du partenaire légal mais aussi du partenaire dans le cadre d'un contrat de vie commune ou du partenaire domicilié à la même adresse avec lequel aucun contrat légal n'aurait été conclu, un petit chômage de 10 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant 14 jours après les funérailles;

— lors du décès d'un parent ou d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, qu'ils habitent ou non chez le travailleur, un petit chômage de 7 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles, et ce, que la relation familiale reste d'une union légale, d'un contrat de vie commune ou d'une cohabitation sans contrat avec domiciliation à la même adresse. Si les funérailles ont lieu dans les 7 jours du décès, les jours restants sont pris dans une période de 14 jours suivant le décès;

— lors du décès d'un grand-parent ou arrière-grand-parent, d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant, un petit chômage de trois jours, et ce, que la relation familiale résulte d'une union légale, d'un contrat de vie commune ou d'une cohabitation sans contrat avec domiciliation à la même adresse.

Nous prévoyons donc explicitement une extension de l'article 4bis de l'arrêté royal du 9 janvier 2000, qui dispose que "Pour l'application du présent arrêté la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.". On entend en l'espèce par cohabitation légale la situation de vie commune de deux personnes ayant fait une déclaration écrite auprès de l'officier de l'état civil. En vertu de cet ajout, les travailleurs qui cohabitent légalement ont les mêmes droits au petit chômage pour les événements qui surviennent dans la famille de leur partenaire. Nous étendons cette réglementation au partenaire qui est domicilié à la même adresse et avec lequel aucun contrat de vie commune légale n'a été conclu.

C'est au bénéficiaire qu'il appartient de démontrer à son employeur l'existence du lien familial précité. Le décès doit être prouvé au moyen d'un extrait de l'inscription dans les registres de l'état civil rédigé dans la langue officielle de l'une des Régions du pays. Le contrat de vie commune ou, en cas de cohabitation non légale, un extrait du registre de la population établissant la composition

de l'acte par lequel l'officier de l'état civil constate qu'il lui a été présenté un enfant sans vie);

— in het geval van het overlijden van de wettelijke partner maar ook in het geval van de partner uit de verbintenis van een samenlevingscontract of de op hetzelfde adres gedomicilieerde partner waarmee geen wettelijk contract zou zijn afgesloten, een klein verlet van 10 dagen, te nemen vanaf de datum van het overlijden tot maximaal 14 dagen na de begrafenis;

— in het geval van het overlijden van één van de ouders, schoonzoon of schoondochter, schoonouders of stiefouders, broers of zuster, schoonbroer of schoonzus, onafgezien het feit of deze inwonend zijn of niet, een klein verlet van 7 dagen, te nemen tussen de dag van overlijden en de dag van begrafenis. Dit zowel in een familierelatie uit een wettelijk huwelijk, een samenlevingscontract of een samenwonen zonder contract met domiciliëring op hetzelfde adres. In geval de begrafenis binnen de 7 dagen volgend op het overlijden valt, dan worden de resterende dagen opgenomen binnen de 14 dagen na het overlijden;

— in het geval van het overlijden van een grootouder of overgrootouder, kleinkinderen of achterkleinkinderen, een klein verlet van drie dagen, te nemen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Dit zowel in een familierelatie uit een wettelijk huwelijk, een samenlevingscontract of een samenwonen zonder contract maar met domiciliëring op hetzelfde adres.

We voorzien dus expliciet in een uitbreiding van artikel 4bis van het koninklijk besluit van 9 januari 2000 dat stelt "Voor de toepassing van dit besluit wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werknemer". Met wettelijk samenwonen wordt hier bedoeld het samenleven van twee personen die hierover een schriftelijke verklaring hebben afgelegd bij de schepenen van burgerlijke stand. Deze toevoeging houdt in dat werknemers die wettelijk samenwonen met hun partner dezelfde rechten hebben op klein verlet voor gebeurtenissen die zich voordoen in de familie van de partner. Wij breiden deze uit tot de op hetzelfde adres gedomicilieerde partner waarmee geen contract van wettelijk samenwonen werd afgesloten.

Het is aan de rechthebbende om tegenover zijn werkgever de hierboven aangegeven familiale band aan te tonen. Het overlijden dient bewezen te worden door een uittreksel van de inschrijving van het overlijden in de burgerlijke stand in een officiële taal van de gewesten opgesteld. Het samenlevingscontract of in het geval van niet wettelijke samenwonen, een uittreksel uit het

du ménage, sont produits à titre de preuve. Les autres liens familiaux doivent être prouvés au moyen d'extraits de l'état civil rédigés dans la langue de la Région.

La présente proposition de loi prévoit par extension que, si l'événement a lieu pendant les congés du travailleur, ceux-ci sont automatiquement reportés et remplacés par le petit chômage. Le travailleur pourra prendre ses congés par la suite. On évite ainsi qu'un congé pris dans le but de se reposer, de se détendre et/ou de partir en voyage soit court-circuité par une période de petit chômage prévue par la présente proposition de loi. Lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel dans le cadre duquel l'intéressé ne travaille que certains jours de la semaine et n'effectue pas toujours à cette occasion un nombre d'heures correspondant à des prestations à temps plein, un prorata est appliqué sur la base du nombre d'heures qui doivent être prestées à temps plein en vertu de la commission paritaire concernée (exemple: 5 jours à temps plein pour un total de 38 heures par semaine = 7,6 heures par jour. Lorsque le travailleur preste un total de 12 heures sur trois jours, on obtient une moyenne de 4 heures. Cela représente, pour un petit chômage de 10 jours: 40 heures à prendre pendant les jours de travail et selon l'horaire habituels).

Dans le cadre de la présente proposition de loi, le terme "jour" désigne un jour ouvrable ordinaire. Les jours fériés et les jours de week-end ordinaires ne sont pas considérés comme des jours de petit chômage. On entend par "jour du décès" le premier jour où le travailleur quitte son travail après avoir pris connaissance du décès. Lorsque l'absence du travailleur prend cours avant ou pendant les heures de travail normales, la période de petit chômage commence à courir le jour même. Lorsque le décès survient après les heures de travail, le petit chômage prend cours le lendemain.

Afin de clarifier la discussion concernant la relation entre le travailleur et le défunt, il convient de préciser que le décès du partenaire ne rompt pas les liens de parenté avec la famille de celui-ci. Ainsi, les veufs et veuves ont les mêmes droits que les travailleurs dont le partenaire est encore en vie. Ils peuvent donc bénéficier d'un petit chômage lors du décès des parents ou des grands-parents du partenaire prédécédé, ou encore des enfants que celui-ci a eus d'une relation antérieure ou de ses frères et sœurs. Ce lien sera en revanche rompu en cas de divorce. Cela signifie que le lien avec les parents, les grands-parents ou les enfants de l'ex-partenaire ne sera plus considéré comme un lien de "parenté" et qu'il ne donnera donc plus droit au petit chômage.

bevolkingsregister met de gezinssamenstelling, worden als bewijs voorgelegd. Verdere familiale banden dienen bewezen te worden met uittreksels uit de burgerlijke stand, in de taal van het gewest opgesteld.

Bij uitbreiding wordt bepaald dat indien de gebeurtenis voorvalt tijdens het verlof van de werknemer, dit verlof automatisch uitgesteld wordt en vervangen wordt door het klein verlet. Dan kan de werknemer zijn verlof nadien opnemen. Zo wordt verhinderd dat een verlof dat dient om uit te rusten, zich te ontspannen en/of om op reis te gaan, op zou gaan in een door deze wet voorziene periode van klein verlet. In geval van gedeeltelijke tewerkstelling waarbij niet alle dagen van de week in arbeid wordt voorzien en niet steeds op voltijdse basis, een pro-rata-regeling uitgewerkt op basis van in dat paritair comité voltijds te presteren uren (voorbeeld: voltijds 5 dagen voor in totaal 38 uur/week = 7,6u/dag. Werknemer werk op drie dagen 12 uur, dus gemiddeld 4u. Dit maakt bij een klein verlet van 10 dagen: 40 uur op te nemen binnen de gebruikelijke werkdagen en uurregime).

In dit wetsvoorstel wordt een "dag" als een gewone werkdag beschouwd. Feestdagen of gewone weekenddagen worden niet als een dag klein verlet beschouwd. Als dag van overlijden wordt begrepen de eerste dag dat de werknemer na kennis te hebben genomen van het overlijden zijn werk verlaat. Is dit voor of tijdens de uren van de gewone dagtaak, dan wordt dit beschouwd als de eerste dag. Is een overlijden gebeurd na de werkuren, dan wordt de dag nadien beschouwd als eerste verletdag.

Om de discussie aangaande de band tussen de werknemer en de overledene duidelijk te stipuleren wensen wij duidelijk te stellen dat een vroeger overlijden van de partner de band van aanverwantschap niet verbreekt. Weduves of weduwnaars hebben dus dezelfde rechten als andere werknemers die wel nog in gemeenschap leven en kunnen dus beroep doen op klein verlet bij het overlijden van de ouders of grootouders van de eerder overleden partner, diens eigen kinderen uit een eerdere relatie of diens broers en zussen. Die band wordt wel verbroken in geval van een echtscheiding en hiermee de band met de ouders of grootouders of de eigen kinderen van de uit de echt gescheiden partner, dus niet meer als "aanverwantschap" worden beschouwd en bijgevolg geen recht meer geven op klein verlet.

La réglementation actuellement en vigueur concernant le maintien de la rémunération continuera à s'appliquer pour les trois premiers jours du petit chômage. Pour les jours suivants, le travailleur percevra une allocation dont le montant sera fixé par le Roi et qui lui sera versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2, 1°

L'actuel article 2, alinéa 1^{er}, 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 dispose qu'en cas de décès de son propre enfant ou d'un enfant de son conjoint, le travailleur a le droit de s'absenter pendant trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

La présente proposition de loi prévoit un petit chômage de 10 jours en cas de décès d'un enfant du travailleur, d'un enfant adoptif ou naturel du travailleur assimilé à un enfant légitime ou légitimé ou d'un enfant (adoptif) du partenaire avec lequel le travailleur a conclu un contrat de vie commune ou qui est domicilié à la même adresse que le travailleur; ce petit chômage est également accordé en cas de fausse couche, mais uniquement lorsqu'une déclaration a été faite à l'état civil.

Art. 2, 2°

Conformément à l'actuel article 2, alinéa 1^{er}, V, de l'arrêté royal du 28 août 1963, le travailleur a droit, en cas de décès du conjoint, à une absence de trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

La présente proposition prévoit un congé de circonstance de 10 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire avec lequel un contrat de vie commune a été conclu ou du partenaire domicilié chez le travailleur.

De bestaande regeling van behoud van loon blijft geldig voor de eerste drie dagen van het klein verlet. Gedurende de volgende verletdagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2, 1°

Krachtens het huidige artikel 2, eerste lid, V, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten heeft de werknemer bij het overlijden van een eigen kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), recht op een afwezigheid van drie dagen te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

In dit voorstel wordt voorzien in een klein verlet van 10 dagen in geval van overlijden van een eigen kind, een aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind, een geadopteerd kind of een kind van de partner zowel uit een samenlevingscontract als met wie men op hetzelfde adres gedomicilieerd is; ook in geval van een miskraam maar enkel indien een aangifte werd gedaan bij de burgerlijke stand.

Art. 2, 2°

Krachtens het huidige artikel 2, eerste lid, V, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 heeft de werknemer bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, recht op een afwezigheid van drie dagen te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

In dit voorstel wordt voorzien in een klein verlet van 10 dagen bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), de partner uit een samenlevingscontract of de bij werknemer gedomicilieerde partner.

Art. 2, 3 °

Conformément à l'actuel article 2, alinéa 1^{er}, V, de l'arrêté royal du 28 août 1963, le travailleur a droit, en cas de décès de son père, de sa mère, de son beau-père, du second mari de sa mère, de sa belle-mère ou de la seconde femme de son père, à une absence de trois jours à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. L'article 2, alinéa 1^{er}, VI, prévoit une absence de deux jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle sœur, si ceux-ci habitent chez le travailleur. S'ils n'habitent pas chez le travailleur, seul un jour de congé de circonstance est prévu en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle sœur, le jour des funérailles.

La présente proposition prévoit un congé de circonstance de sept jours en cas de décès d'un des parents, beaux-parents ou seconds conjoints des parents, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle sœur, indépendamment de la question de savoir s'ils habitent ou non avec le travailleur.

Art. 2, 4 °

Conformément à l'actuel article 2, alinéa 1^{er}, VI, de l'arrêté royal du 28 août 1963, le travailleur a droit, en cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru qui habite avec lui, à un congé de circonstance de deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Si ces personnes n'habitent pas avec le travailleur (article 2, alinéa 1^{er}, VII), un congé de circonstance est prévu uniquement le jour des funérailles.

La présente proposition prévoit un congé de circonstance de trois jours en cas de décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-parent, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru, à prendre entre le jour du décès et le jour des funérailles, indépendamment de la question de savoir s'ils habitent ou non avec le travailleur.

Art. 2, 3 °

Krachtens het huidige artikel 2, eerste lid, V, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 heeft de werknemer bij het overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder, het recht op een afwezigheid van drie dagen te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Artikel 2, eerste lid, VI, kent een afwezigheid van twee dagen toe bij het overlijden van broer of zuster, schoonbroer of schoonzuster, indien ze inwonend zijn met de werknemer. In geval deze niet inwonend zijn is er enkel een dag klein verlet voorzien bij het overlijden van een broer of zuster, schoonbroer en -zuster op de dag van de begrafenis zelf.

In dit voorstel wordt voorzien in een klein verlet van zeven dagen in geval van overlijden van één van de ouders, schoonouders of stiefouders, broers of zuster, schoonbroer of schoonzus, ongeacht de vraag of deze inwonend zijn of niet.

Art. 2, 4 °

Krachtens het huidige artikel 2, eerste lid, VI van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 heeft de werknemer bij het overlijden van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont een klein verlet van twee dagen, te kiezen door de werknemer in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. In geval deze niet-inwonend zijn (art. 2, eerste lid, VII) is er een klein verlet voorzien enkel de dag van de begrafenis.

In dit voorstel wordt voorzien in een klein verlet van drie dagen in geval van overlijden van een grootouder, een kleinkind, een overgrootouder, een achterkleinkind of een schoonzoon of -dochter, te nemen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis, ongeacht de vraag of deze inwonend zijn of niet.

Ellen SAMYN (VB)
Dominiek SNEPPE (VB)
Hans VERREYDT (VB)
Ortwin DEPOORTERE (VB)
Frank TROOSTERS (VB)
Barbara PAS (VB)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 2, alinéa 1^{er}, 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, les modifications suivantes sont apportées:

1° le point V est remplacé par ce qui suit:

“V.

a) Motif de l'absence: décès d'un enfant de son propre sang, d'un enfant adoptif ou naturel assimilé à l'enfant légitime ou légitimé, d'un enfant adopté légalement ou d'un enfant du partenaire cohabitant, dans ce dernier cas aussi bien dans le cadre d'un contrat de vie commune que d'une cohabitation au même domicile sans contrat. La présente disposition s'applique par extension également en cas de fausse couche, mais uniquement dans le cas où une déclaration légale a été faite à l'état civil.

b) Durée de l'absence: un petit chômage de 10 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant 14 jours après les funérailles.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants (au maximum), le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par le Roi et qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.”;

2° le point VI est remplacé par ce qui suit:

“VI.

a) Motif de l'absence: décès du partenaire légal mais aussi du partenaire dans le cadre d'un contrat de vie commune ou du partenaire domicilié à la même adresse avec lequel aucun contrat légal n'aurait été conclu.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 2, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het punt V wordt vervangen als volgt:

“V.

a) Reden van afwezigheid: overlijden van een eigen kind, een aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind, een wettelijk geadopteerd kind of een kind van de inwonende partner, in dit laatste geval zowel van een samenlevingscontract of samenwonend op hetzelfde domicilie zonder contract. Bij uitbreiding tevens geldig in geval van een miskraam, maar enkel in het geval er een wettelijke aangifte werd gedaan bij de burgerlijke stand.

b) Duur van de afwezigheid: een klein verlet van 10 dagen, te nemen vanaf de datum van het overlijden tot maximaal 14 dagen na de begrafenis.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende (maximaal) 7 dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.”;

2° het punt VI wordt vervangen als volgt:

“VI.

a) Reden van afwezigheid: in het geval van het overlijden van de wettelijke partner maar ook in het geval van de partner uit de verbintenis van een samenlevingscontract of de op hetzelfde adres gedomicilieerde partner waarmee geen wettelijk contract zou zijn afgesloten.

b) Durée de l'absence: un petit chômage de 10 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant 14 jours après les funérailles.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants (au maximum), le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par le Roi et qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.”;

3° le point VII est remplacé par ce qui suit:

“VII.

a) Motif de l'absence: décès d'un parent ou d'un beau-parent par alliance ou par remariage, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, qu'ils habitent ou non chez le travailleur.

b) Durée de l'absence: un petit chômage de 7 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles, et ce, que la relation familiale résulte d'une union légale, d'un contrat de vie commune ou d'une cohabitation sans contrat avec domiciliation à la même adresse.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. Pendant les quatre jours suivants (au maximum), le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par le Roi et qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.”;

4° après le point VII, il est inséré un point VII/1, rédigé comme suit:

“VII/1.

a) Motif de l'absence: décès d'un grand-parent ou arrière-grand-parent, d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant, et ce, que relation familiale résulte d'une union légale, d'un contrat de vie commune ou d'une cohabitation sans contrat avec domiciliation à la même adresse.

b) Durée de l'absence: un petit chômage de 3 jours, à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Pendant ces jours, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.”.

b) Duur van de afwezigheid: een klein verlet van 10 dagen, te nemen vanaf de datum van het overlijden tot maximaal 14 dagen na de begrafenis.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende (maximaal) 7 dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.”;

3° het punt VII wordt vervangen als volgt:

“VII.

a) Reden van afwezigheid: in het geval van het overlijden van één van de ouders, schoonouders of stiefouders, broers of zuster, schoonbroer of -zus, schoonzoon of – dochter, onafgezien het feit of deze inwonend zijn of niet.

b) Duur van de afwezigheid: een klein verlet van 7 dagen, te nemen tussen de dag van overlijden en de dag van begrafenis. Dit zowel in een familierelatie uit een wettelijk huwelijk, een samenlevingscontract of een samenwonen zonder contract met domiciliëring op hetzelfde adres.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende (maximaal) 4 dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.”;

4° na het punt VII wordt een nieuw punt VII/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“VII/1.

a) Reden van afwezigheid: in het geval van het overlijden van een grootouders of overgrootouder, kleinkinderen of achterkleinkinderen. Dit zowel in een familierelatie uit een wettelijk huwelijk, een samenlevingscontract of een samenwonen zonder contract maar met domiciliëring op hetzelfde adres.

b) Duur van de afwezigheid: een klein verlet van drie dagen, te nemen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Gedurende deze dagen behoudt de werknemer zijn loon.”.

Art. 3

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par l'article 2.

3 décembre 2020

Art. 2

De Koning kan de bepalingen gewijzigd bij artikel 2 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

3 december 2020

Ellen SAMYN (VB)
Dominiek SNEPPE (VB)
Hans VERREYDT (VB)
Ortwin DEPOORTERE (VB)
Frank TROOSTERS (VB)
Barbara PAS (VB)