

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1995-1996 (*)

3 JUNI 1996

WETSVOORSTEL

**houdende instelling van een recht op
loopbaanonderbreking om
werknemers in de gelegenheid
te stellen zieke gezinsleden
te verzorgen**

**(Ingediend door
mevrouw Myriam Vanlerberghe)**

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Volgens haar regeringsverklaring ijvert de federale regering voor een beleid dat een groot belang toekent aan het gezin, door onder andere een gezinsvriendelijk werkgelegenheidsbeleid. In het kader hiervan wordt uitdrukkelijk verwezen naar « de verdere aanmoediging van diverse vormen van loopbaanonderbreking ».

In dat verband dient de loopbaanonderbreking zoals ze nu bestaat om dwingende familiale redenen, verruimd te worden tot een recht, meer specifiek ingeval de onderbreking wordt genomen voor de opvang, de ondersteuning of de verzorging van een zwaar ziek gezinslid.

De inbreng van een familielid bij de verzorging kan voor de patiënt zelf een geruststelling zijn, die de nodige professionele hulp krijgt in de warmte van zijn thuismilieu. Hiermee willen we geen afbreuk doen aan de inzet en de bekwaamheid van het professioneel medisch personeel. Dat personeel moet echter al te vaak onder te hoge druk werken en boven-

(*) Tweede zitting van de 49^e zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1995-1996 (*)

3 JUIN 1996

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un droit à l'interruption
de carrière pour permettre
aux travailleurs
de soigner des membres
de la famille malades**

**(Déposée par
Mme Myriam Vanlerberghe)**

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Selon la déclaration gouvernementale, le gouvernement fédéral entend mener une politique accordant une grande importance à la famille, en mettant notamment en œuvre une politique de l'emploi permettant de concilier travail et famille. A ce propos, la déclaration prévoit explicitement « l'encouragement de diverses formes d'interruption de carrière ».

Dans cette optique, il conviendrait de convertir le régime actuel d'interruption de carrière pour raisons familiales impérieuses en un droit, plus spécialement lorsque l'interruption est sollicitée pour accueillir, aider ou soigner un membre de la famille gravement malade.

Le fait qu'un membre de la famille participe aux soins peut constituer un réconfort pour le patient, qui bénéficie de l'aide professionnelle requise dans la chaleur du milieu familial. La présente proposition de loi ne remet nullement en cause le dévouement ou le professionnalisme du personnel médical, mais force est de constater que ce dernier est trop souvent

(*) Deuxième session de la 49^e législature.

dien is de emotionele band tussen gezinsleden onvervangbaar.

Vaak is het nu zo dat personen die voor een gedeeltelijke verzorging van zwaar zieke gezinsleden willen instaan, zich verplicht zien hun loopbaan op te geven. Het alternatief is immers een dure opname van het familielid in het ziekenhuis of het aanwerven van thuisverplegend personeel. Dit alternatief is voor de maatschappij zeker niet de goedkoopste mogelijkheid en voor de betrokkenen vaak zelfs onbetaalbaar.

Het onderhavige voorstel wil iedere werknemer daarom het recht geven op loopbaanonderbreking voor de verzorging en begeleiding van een zwaar ziek gezinslid (dit is iedere persoon die samenwoont met de werknemer : de partner, kinderen, ouders, grootouders, ...) voor een periode van 6 maanden tot 2 jaar, in samenspraak met en na gunstig advies van de behandelende artsen. De artsen zijn immers het best geplaatst om de ernst van de ziekte en de behoefte aan familiale ondersteuning in te schatten.

Wij zijn daarom van oordeel dat :

1. iedereen het recht moet hebben om de dierbaarste personen te kunnen ondersteunen tijdens een zware ziekte of medische ingreep;

2. het aan de behandelende artsen zelf toekomt om te oordelen in welke mate en voor welke periode de patiënt voltijdse familiale ondersteuning nodig heeft;

3. iedereen, dit wil zeggen niet alleen het getroffen gezinslid, maar ook diegene die hem bijstond, de mogelijkheid moet hebben om na een op persoonlijk en familiaal vlak moeilijke periode opnieuw te kunnen herintreden in het beroepsleven;

4. zowel op medisch, ethisch, economisch en niet in het minst op menselijk vlak deze permanente familiale ondersteuning een vooruitgang betekent.

Door in te spelen op deze grote sociale en menselijke nood worden, door te voorzien in een verplichte vervanger, eveneens kansen gecreëerd op tijdelijke tewerkstelling van werklozen.

M. VANLERBERGHE

soumis à un rythme de travail effréné et que les liens affectifs unissant les membres d'une famille sont irremplaçables.

A l'heure actuelle, les travailleurs qui veulent contribuer à soigner un membre de la famille gravement malade sont souvent amenés à sacrifier leur carrière. La seule autre possibilité est de faire hospitaliser le malade ou d'engager du personnel soignant. Cette solution n'est certainement pas la moins onéreuse pour la collectivité et est souvent même inabordable pour les personnes concernées.

La présente proposition prévoit dès lors d'accorder à tout travailleur le droit d'interrompre sa carrière afin de soigner et d'accompagner un membre de la famille (c'est-à-dire toute personne cohabitant avec le travailleur : son partenaire, ses enfants, ses parents, ses grands-parents, etc.) qui souffre d'une maladie grave, et ce, durant une période comprise entre six mois et deux ans et après consultation et avis favorable des médecins traitants. Ce sont en effet les médecins qui peuvent le mieux évaluer la gravité de la maladie et la nécessité pour le patient d'être entouré de l'affection des siens.

Nous estimons dès lors :

1. que chacun doit avoir le droit d'assister les personnes qui lui sont chères au cours d'une grave maladie ou à l'occasion d'une intervention médicale;

2. qu'il appartient aux seuls médecins traitants d'apprécier dans quelle mesure et pour quelle période le patient a besoin d'une assistance familiale de tous les instants;

3. que chacun, c'est-à-dire tant le membre du ménage frappé par la maladie que le proche qui l'a assisté, doit avoir la possibilité de réintégrer la vie professionnelle au terme d'une période d'interruption qui a été pénible sur le plan personnel et familial;

4. que cette assistance familiale constante constitue un progrès au point de vue médical, éthique, économique et, surtout, humain.

En apportant une réponse à ce besoin social et humain important tout en prévoyant l'obligation de remplacer le travailleur interrompant sa carrière, on donnera également l'occasion à des chômeurs de saisir un emploi temporaire.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn.

§ 2. Onder loopbaanonderbreking wordt verstaan de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

§ 3. Voor de toepassing van deze wet wordt onder gezinslid verstaan, elke persoon die samenwoont met de werknemer.

§ 4. Voor de toepassing van deze wet wordt onder zware ziekte verstaan, elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale en emotionele bijstand of verzorging het herstel ten goede kan komen. Een controle-arts kan de juistheid van de beslissing nagaan.

Art. 3

De werknemer die een gezinslid de bijstand of verzorging bij zware ziekte wil verstrekken, heeft recht op loopbaanonderbreking.

Art. 4

De werkgever is gehouden de werknemer die de toepassing geniet van artikel 2 te vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze aangenomen met een vervangingsovereenkomst, bedoeld in artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 5

De loopbaanonderbreking mag niet minder dan 6 maanden en niet meer dan 2 jaar duren.

De loopbaanonderbreking kan met 1 jaar verlengd worden.

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

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

Art. 2

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs et travailleurs liés par un contrat de travail.

§ 2. Par interruption de carrière, il y a lieu d'entendre la suspension complète de l'exécution du contrat de travail ou la diminution des prestations du travailleur.

§ 3. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par membre de la famille, toute personne qui cohabite avec le travailleur.

§ 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par maladie grave, toute maladie ou intervention médicale que le médecin traitant considère comme telle et dont il estime que toute forme d'assistance sociale, familiale et affective ou de soins peut favoriser la guérison. Un médecin contrôleur peut vérifier la justesse de cette décision.

Art. 3

Le travailleur qui souhaite prêter assistance ou dispenser des soins à un membre de sa famille a droit à une interruption de carrière.

Art. 4

L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui bénéficie de l'application des dispositions de l'article 2, par un chômeur complet indemnisé, engagé dans le cadre d'un contrat de remplacement visé à l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 5

La durée de l'interruption de carrière ne peut être ni inférieure à 6 mois ni supérieure à 2 ans.

L'interruption de carrière peut être prolongée d'un an.

Art. 6

§ 1. De werknemer die gebruik wil maken van zijn recht op loopbaanonderbreking moet zijn werkgever bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs in kennis stellen van de begindatum, de duur en de reden van de loopbaanonderbreking, uiterlijk vier weken voor de datum waarop de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingaat. De werknemer is hierbij gehouden zijn werkgever, bij een ter post aangetekende brief, een medisch getuigschrift van de behandelende arts te bezorgen waarin de noodzaak en de duur van de bijstand en verzorging worden bevestigd.

§ 2. Wanneer de werknemer zijn loopbaanonderbreking wenst te verlengen, moet hij de werkgever daarvan opnieuw op de hoogte brengen bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs, en met motiverend medisch getuigschrift, uiterlijk vier weken voor de aanvankelijke einddatum.

Art. 7

Wanneer met toepassing van artikel 2 de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, mag de werkgever, vanaf het begin van een periode van vier weken voor het ingaan van de schorsing tot zes maanden na het einde van de schorsing, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dwingende reden bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

25 april 1996.

M. VANLERBERGHE
C. BURGEON
R. DE RICHTER
N. DE T'SERCLAES
G. D'HONDT
J. WAUTERS

Art. 6

§ 1^{er}. Le travailleur qui souhaite user de son droit à l'interruption de carrière doit informer son employeur, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, de la date du début, de la durée et du motif de l'interruption de carrière, et ce, au plus tard quatre semaines avant la date à laquelle la suspension du contrat de travail prendra cours. Le travailleur est tenu de fournir à son employeur, sous pli recommandé à la poste, un certificat médical du médecin traitant confirmant la nécessité et la durée de l'assistance et des soins.

§ 2. S'il souhaite prolonger son interruption de carrière, le travailleur doit à nouveau en informer son employeur, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, accompagnée d'un certificat médical justificatif, et ce, au plus tard quatre semaines avant la date à laquelle l'interruption devait prendre fin initialement.

Art. 7

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 2, l'employeur ne peut, pendant la période prenant cours quatre semaines avant le début de la suspension et s'achevant six mois après la fin de celle-ci, accomplir aucun acte visant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour un motif grave visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

25 avril 1996.