

BELGISCHE SENAAT

— BUITENGEWONE ZITTING 1988 —

—
31 MAART 1988
—

Voorstel van wet houdende toekenning van verlof aan de werknemers om hen in de gelegenheid te stellen hun zieke kind te verzorgen

(Ingediend door de heer Lenfant)

— TOELICHTING —

Overal ter wereld worden steeds talrijker maatregelen genomen om de ouders, en meer bepaald de moeder, in staat te stellen meer tijd te besteden aan de kinderen.

In 1965 was er reeds een aanbeveling van het I.A.B. om maatregelen te nemen tot toekenning van een redelijk aantal dagen bijkomend verlof aan jonge moeders, die aldus langer afwezig zouden kunnen blijven zonder daarom hun werk te moeten opgeven (1).

Een aantal sociale-zekerheidsstelsels hebben een verlof ingevoerd dat de ouders de mogelijkheid biedt om voor hun zieke kind te zorgen. Dat aantal wordt sedert 1984 steeds groter.

— Bulgarije:

Naast het ouderschapsverlof dat 3 jaar kan belopen voor elk van de eerste 3 kinderen, hebben de ouders sedert juli 1984 de mogelijkheid om verlof op te nemen om voor hun zieke kind te zorgen tot het de leeftijd van 9 jaar heeft bereikt. Dat verlof wordt betaald tegen 100 pct. van hun loon.

(1) I.A.B.: *Projet de rapport sur la Convention relative à la protection de la maternité*, februari 1982.

SENAT DE BELGIQUE

— SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988 —

—
31 MARS 1988
—

Proposition de loi accordant aux travailleurs salariés un congé en vue de veiller sur leur enfant malade

(Déposée par M. Lenfant)

— DEVELOPPEMENTS —

Des mesures sans cesse plus nombreuses sont prises dans le monde en vue d'accorder aux parents, et plus particulièrement à la mère, du temps à consacrer aux enfants.

En 1965 déjà, le B.I.T. recommandait que des mesures soient prises afin d'accorder aux jeunes mères « une période raisonnable de congés supplémentaires afin qu'elles puissent s'absenter plus longtemps sans être contraintes d'abandonner leur emploi » (1).

Certains régimes de sécurité sociale ont institué un congé destiné à permettre aux parents de s'occuper d'un enfant malade. Ceux-ci sont de plus en plus nombreux depuis 1984.

— En Bulgarie:

Outre le congé parental qui peut atteindre 3 ans pour chacun des 3 premiers enfants, les parents ont, depuis juillet 1984, la possibilité de prendre des congés remboursés à 100 p.c. de leur salaire pour s'occuper d'un enfant malade jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 9 ans.

(1) B.I.T.: *Projet de rapport sur la Convention relative à la protection de la maternité*, février 1982.

— Denemarken:

De moeder heeft recht op betaald ziekteverlof van maximum 3 maanden (niet aftrekbaar van het zwangerschapsverlof), indien het kind na de geboorte in het ziekenhuis moet worden opgenomen.

— Griekenland:

De wet op de ouderschapsverloven van oktober 1984 bepaalt dat de voltijdse werknemers onbetaald verlof ten belope van maximum 6 werkdagen per jaar kunnen vragen bij ziekte van een kind te hunnen laste. Het verlof belooft 8 dagen indien er 2 kinderen zijn en 20 dagen indien er 3 of meer kinderen zijn.

— Portugal:

De werknemers kunnen gebruik maken van het ouderschapsverlof, maar kunnen tevens 30 dagen per jaar afwezig blijven om hun zieke kinderen van minder dan 10 jaar te verzorgen gedurende de periode dat ze in het ziekenhuis verblijven. Dat recht kan zowel door de vader als door de moeder worden uitgeoefend. Tijdens die afwezigheid ontvangt de werknemer een geldbedrag dat gelijk is aan de uitkering van de sociale zekerheid bij ziekte. Voor de ambtenaren is dat bedrag gelijk aan het loon.

— Duitsland:

De wet voorziet in 7 weken betaald verlof per jaar die de werkende moeder van 3 kinderen in staat moeten stellen haar zieke kinderen te verzorgen. Het verlof kan worden opgenomen tot het kind de leeftijd van 14 jaar heeft bereikt. Er is voorzien in een uitkering van 350 mark per maand. De vader en zelfs de grootmoeder kunnen dit verlof aanvragen in plaats van de moeder.

Voor werkende ouders is een ziek kind het grootste probleem. De moeilijkheden stapelen zich op: een kind is vaker ziek in een instelling dan bij een grootmoeder of bij een oppasmoeder; in geval van ziekte wordt het besmette kind meestal geweigerd in de crèche of de kinderbewaarplaats.

Percentage kinderen dat in de gebruikelijke opvangplaats geweigerd wordt in geval van koorts of ziekte

— Au Danemark:

La mère a droit à un congé de maladie rémunéré d'un maximum de 3 mois (non déductible du congé de maternité) si après la naissance, l'enfant doit être hospitalisé.

— En Grèce:

La loi sur les congés parentaux d'octobre 1984 prévoit que les travailleurs à plein temps peuvent demander un congé non payé de maximum 6 jours ouvrables par an en cas de maladie d'un enfant à charge. Le congé est de 8 jours s'il y a 2 enfants et de 20 jours s'il y a 3 enfants ou plus.

— Au Portugal:

Outre l'existence du congé parental, les travailleurs peuvent s'absenter 30 jours par an pour prendre soin de leurs enfants malades s'ils ont moins de 10 ans et pendant toute la période où ils sont hospitalisés. Le droit peut être exercé simultanément par le père ou par la mère. Pendant cette absence, le travailleur perçoit les prestations en espèces d'un montant équivalent aux prestations accordées par la sécurité sociale en cas de maladie. Pour les fonctionnaires, ce montant est égal au salaire.

— En Allemagne:

La loi prévoit 7 semaines de congés payés par an afin de permettre à la mère de 3 enfants qui travaille de soigner ses enfants qui tomberaient malades. Le congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 14 ans. Une allocation de 350 marks par mois est prévue. Le congé peut être demandé par le père, voire la grand-mère à la place de la mère.

Le problème numéro un, pour les parents qui travaillent, est l'enfant malade. Les difficultés se cumulent: l'enfant est plus souvent malade en institution que chez une grand-mère ou une gardienne; en cas de maladie, l'enfant contagieux est généralement refusé à la crèche ou à la garderie.

Pourcentage d'enfants refusés au lieu de garde habituel en cas de fièvre ou de maladie

	Crèche — Crèche	Kinderbewaarplaats — Garderie	Oppasmoeder — Gardiennne	Grootmoeder — Grand-mère
Besmettelijke ziekten. — <i>Maladies contagieuses</i>	87 %	69 %	38 %	10 %
Lichte koorts. — <i>Cas de légère température</i>	14 %	7 %	1 %	1 %

Een aantal crèches bieden echter aan hun klanten een dienst voor thuisopvang van zieke kinderen aan.

De F.I.N.S. (Fédération des crèches catholiques francophones) heeft berekend dat van de 53 aangesloten instellingen 23 crèches en peutertuinen aan hun klanten een speciale dienst aanbieden voor de opvang van zieke kinderen (*F.I.N.S. - Informations*, nr. 2/1985, blz. 15).

Die formule biedt weliswaar aanzienlijke voordelen (geneeskundige controle, ...), maar heeft ook een belangrijk nadeel aangezien deze dienst alleen ter beschikking staat van de kinderen die regelmatig van de crèche gebruik maken.

De ouder van het zieke kind beschikt evenwel over andere oplossingen. Zo zijn er diensten voor het opvangen van zieke kinderen die wegens hun ziekte geweigerd worden in de crèche, op school, ... De meest gebruikelijke formule is de dienst voor aan huis komende kinderverzorgsters of oppasmoeders die het kind thuis oppassen.

Enkele ziekenhuizen hebben een afdeling « dagziekenhuis » geopend voor kinderen die veeleer « opvang » nodig hebben dan een gespecialiseerde medische behandeling.

Aan het dagziekenhuis en de aan huis komende oppasmoeders zijn ook nadelen verbonden. In het eerste geval wordt het kind uit de huiselijke kring verwijderd en in het tweede geval moet zeer veel personeel worden ingezet, wat de kosten de hoogte injaagt.

Een onderzoek uitgevoerd door het Centrum voor bevolkings- en gezinsstudies⁽¹⁾ over de diensten voor de opvang van zieke kinderen, de bijzondere afdeling voor zieke kinderen in crèches, het dagziekenhuis, de aan huis komende kinderverzorgsters en oppasmoeders, toont aan dat de ouders van zieke kinderen in het ideale geval de voorkeur zouden geven aan wettelijk verlof dat tegen 100 pct. wordt betaald. De onderzoeker besluit echter dat het gedeeltelijk betaald verlof dan wel het onbetaald verlof in ruime kring aanvaardbaar zouden zijn.

Het oprichten van nieuwe diensten lijkt geen goede oplossing, omdat het te veel kost, omdat het dan nodig wordt een volledig net op te zetten voor het gehele grondgebied en omdat er noodzakelijkerwijze periodes zullen ontstaan waarin niet alle bedden bezet zijn.

Notons cependant qu'actuellement certaines crèches offrent à leur clientèle un service de garde à domicile pour les enfants malades.

La F.I.N.S. (Fédération des crèches catholiques francophones) a recensé 23 crèches et pré-gardiennats, sur 53 affiliés, qui offrent à leur clientèle un service spécial pour la garde des enfants malades (*F.I.N.S. - Informations*, n° 2/1985, p. 15).

Il faut cependant dire que si cette formule présente des avantages considérables (contrôle médical, ...), elle présente aussi un inconvénient d'une importance non négligeable puisque ce service est réservé aux seuls enfants qui fréquentent habituellement la crèche.

D'autres solutions existent pour le parent d'un enfant malade. Ainsi, les services de garde pour enfants malades accueillent les enfants refusés à la crèche, à l'école, ... en raison de leur maladie. La formule la plus courante est le service de puéricultrices ou de gardiennes « volantes » qui gardent l'enfant à son domicile.

Quelques institutions hospitalières ont ouvert une section « hôpital de jour » en réponse à un besoin de « garde » plutôt que de traitement médical spécialisé.

L'hôpital de jour ainsi que les gardiennes « volantes » présentent également des inconvénients. Dans le premier cas, il y a rupture de l'univers familial de l'enfant tandis que dans le second cas, le taux d'encadrement est très élevé et donc coûteux.

Une enquête effectuée par le Centre d'études de la population et de la famille⁽¹⁾ sur les services de garde d'enfants malades, la section spéciale pour enfants malades en crèche, l'hôpital de jour, les puéricultrices et gardiennes volantes, montre que les parents d'enfants malades préféreraient, dans l'idéal, bénéficier d'un congé légal payé à 100 p.c. L'enquêteur conclut cependant que « les congés payés à taux réduit ou même sans solde offriraient une solution acceptable à un large public ».

Créer de nouveaux services ne semble pas une solution eu égard aux coûts de ceux-ci, à la nécessité de mettre alors sur pied un réseau complet couvrant tout le territoire et aux problèmes de sous-occupation périodique auxquels il faudra nécessairement faire face.

(1) F. Delfosse, *Etude de cas: profil et satisfaction de la clientèle dans quatre services de garde d'enfants malades*, in *Population et Famille*, 56 (1982-2), blz. 103-144.

(1) F. Delfosse, *Etude de cas: profil et satisfaction de la clientèle dans quatre services de garde d'enfants malades*, in *Population et Famille*, 56 (1982-2) p. 103-144.

Het wetsvoorstel voorziet in een hervorming van de bijzondere verloven en kent de werknemer het recht toe om van zijn werkgever een bijzonder verlof te verkrijgen om een ziek kind op te passen.

De openbare sector kent momenteel gemiddeld 45 dagen per jaar toe wegens gezinsomstandigheden. In de privé-sector worden dit soort verloven geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten.

Volgens het interprofessioneel akkoord van 1975-1976 kunnen de akkoorden gesloten in de paritaire comités of de reglementeringen die in het bedrijf zelf worden opgesteld bepalen om welke reden de werknemer afwezig mag zijn, en hoe lang.

Soms geeft de collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever de mogelijkheid om afwezigheden toe te staan louter en alleen omdat de kinderen van de werknemer verzorging nodig hebben. Men raadplege bijvoorbeeld de C.A.O. van 29 september 1980, gewijzigd door de C.A.O. van 28 januari 1986 gesloten in het paritair comité voor de grootwinkelbedrijven of de C.A.O. van 25 mei 1977 gesloten in het paritair comité voor het verzekeringswezen.

De meeste C.A.O.'s voorzien echter alleen in geoorloofde afwezigheden wanneer het kind ziek is of een ongeval heeft gehad. Dat verlof wordt dan vaak uitgebreid bij ziekte of ongeval van de echtgenoot of van iedere andere persoon die deel uitmaakt van het gezin. De duur van dit verlof is maximum 5 tot 10 dagen per jaar. Er wordt geen loon voor uitbetaald.

Andere C.A.O.'s voorzien slechts in verlof bij ernstige ziekte, ongeval, of ook bij opname in het ziekenhuis (zie bijvoorbeeld de C.A.O. van 30 juni 1971 gesloten in het paritair subcomité voor de edele metalen).

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Enig artikel

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 30*bis* ingevoegd luidende:

« Art. 30*bis*. — Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van het werk, indien het nodig is in de verzorging te voorzien van een of meer kinderen van

La proposition de loi prévoit une réforme en matière de congés spéciaux et accorde au travailleur salarié le droit d'obtenir de son employeur un congé spécial pour garder un enfant malade.

Actuellement, le secteur public accorde en moyenne 45 jours par an de congés pour raisons familiales. Dans le secteur privé, les congés de ce type dépendent des conventions collectives.

L'accord interprofessionnel de 1975-1976 laisse aux accords conclus au sein des commissions paritaires ou aux réglementations établies au niveau de l'entreprise le soin de spécifier la nature des événements donnant lieu aux absences autorisées et la durée de celle-ci.

Parfois la convention collective de travail prévoit la possibilité pour l'employeur d'accorder des autorisations d'absences justifiées simplement par la nécessité de garde d'enfants du travailleur. Voyez, par exemple, la C.C.T. du 29 septembre 1980 modifiée par la C.C.T. du 28 janvier 1986 conclue au sein de la commission paritaire des grandes entreprises de vente de détail ou la C.C.T. du 25 mai 1977 conclue dans la commission paritaire des entreprises d'assurances.

La plupart des conventions collectives de travail ne prévoient cependant une absence autorisée qu'en cas d'accident ou de maladie d'un enfant. Souvent alors, elles étendent ce congé en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou de tout autre personne faisant partie du ménage. La durée de ce congé est de 5 ou 10 jours maximum par an. Il n'est pas rémunéré.

D'autres, enfin, ne prévoient un congé qu'en cas de maladie grave, accident, voir même en cas d'hospitalisation (par exemple, la C.C.T. du 30 juin 1971 conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les métaux précieux).

P. LENFANT

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article unique

Il est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un article 30*bis*, rédigé comme suit :

« Art. 30*bis*. — Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le travailleur a le droit de s'absenter du travail en cas de nécessité de prodiguer des soins à un ou plusieurs enfants âgés de 14 ans ou

maximum 14 jaar die deel uitmaken van zijn gezin en die ziek zijn, dan wel het slachtoffer waren van een ongeval.

Dat verlof mag niet meer dan 20 dagen per kalenderjaar in beslag nemen indien er een of twee kinderen zijn en 30 dagen per kalenderjaar indien er drie of meer kinderen zijn.

De werknemer moet de werkgever binnen de kortst mogelijke tijd waarschuwen. Bovendien moet een getuigschrift ter staving van de noodzaak van de afwezigheid, binnen 48 uur aan de werkgever worden afgegeven.

Het verlof moet worden gebruikt voor de doeleinden waarvoor het is toegestaan. »

moins, qui font partie de son ménage et qui sont atteints d'une maladie ou victimes d'un accident.

La durée de ce congé ne peut être supérieure à 20 jours par année civile s'il y a 2 enfants ou moins et à 30 jours par année civile s'il y a 3 enfants ou plus.

Le travailleur est tenu d'avertir l'employeur dans le plus bref délai. Un certificat médical prouvant la nécessité de l'absence est, en outre, remis à l'employeur dans les 48 heures.

Le congé doit être utilisé aux fins pour lesquelles il est accordé. »

P. LENFANT