

**SENAT DE BELGIQUE**

---

**SESSION DE 1990-1991**

---

---

14 MARS 1991

---

**Projet de loi instaurant un congé  
pour raisons impérieuses**

---

**RAPPORT  
FAIT AU NOM  
DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR Mme STAELS-DOMPAS**

---

La Commission des Affaires sociales a examiné le présent projet de loi au cours de sa réunion du 28 février 1991.

**I. EXPOSE INTRODUCTIF DU  
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL****A. Contexte****1. Introduction**

Durant ces vingt dernières années, les structures familiales ont été marquées par des modifications importantes tant sur le plan démographique que sur

---

Ont participé aux travaux de la Commission :

1. Membres effectifs : MM. Egelmeers, président; Anthuenis, Mme Blomme, MM. Boël, Deghilage, Deneir, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Moens, Ottenbourgh, Petitjean, Priëls, Schoeters, Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze et Mme Staels-Dompas, rapporteur.
2. Membres suppléants : MM. Borin, Hatry, Mme Maximus et M. Pataer.
3. Autres sénateurs : M. Cooreman et Mme Harnie.

**R. A 15282***Voir :***Document du Sénat :**

1222-1 (1990-1991) : Projet de loi.

**BELGISCHE SENAAAT**

---

**ZITTING 1990-1991**

---

---

14 MAART 1991

---

**Ontwerp van wet houdende invoering  
van een verlof om dwingende redenen**

---

**VERSLAG  
NAMENS DE COMMISSIE VOOR  
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT  
DOOR Mevr. STAELS-DOMPAS**

---

De Commissie voor de Sociale Aangelegenheden heeft dit ontwerp van wet besproken tijdens haar vergadering van 28 februari 1991.

**I. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE  
MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID****A. Context****1. Inleiding**

De jongste twintig jaar hebben zich een aantal belangrijke wijzigingen voorgedaan in de gezinsstructuren en dit zowel op demografisch als op maatschap-

---

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren Egelmeers, voorzitter; Anthuenis, mevr. Blomme, de heren Boël, Deghilage, Deneir, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Moens, Ottenbourgh, Petitjean, Priëls, Schoeters, Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze en mevr. Staels-Dompas, rapporteur.
2. Plaatsvervangers : de heren Borin, Hatry, mevr. Maximus en de heer Pataer.
3. Andere senatoren : de heer Cooreman en mevr. Harnie.

**R. A 15282***Zie :***Gedr. St. van de Senaat :**

1222-1 (1990-1991) : Ontwerp van wet.

le plan social. La composition de la famille a connu une tendance à la diversification de ses structures. Les ménages de plus de trois enfants se sont faits plus rares; le nombre des familles monoparentales s'est accru. Cette évolution démographique va de pair avec une évolution sociologique traduisant la participation croissante des femmes au marché du travail.

On constate, dès lors, qu'il y a de plus en plus de mères actives et que le modèle qui s'impose progressivement aujourd'hui tend à être celui où les deux parents travaillent.

\*  
\* \*

En tant que Ministre de l'Emploi et du Travail, il entre plus particulièrement dans mes compétences de promouvoir des mesures qui permettent d'harmoniser mieux le travail et la vie de famille. Il ne me paraît pas inutile de rappeler une fois encore à ce propos ma démarche et ses principes.

## 2. Principes du dossier Famille et Travail

On constate, en effet, que les difficultés rencontrées dans les familles ne sont pas identiques. Chaque cellule familiale a ses spécificités : elle compte ou non deux conjoints, un parent malade ou un handicapé; il peut s'agir d'une famille d'adoption ou d'accueil; ses membres peuvent avoir un travail ou être au chômage. De plus, au cours du temps, la situation de la cellule familiale peut évoluer : se simplifier ou, au contraire, se compliquer. De là, le refus de chercher des mesures universellement applicables et le choix d'élargir l'éventail des possibilités de façon à permettre à chacun de choisir lui-même parmi une palette assez vaste de solutions celle qui correspond le mieux à ses besoins, à ses moyens financiers, à ses priorités...

Dans cet ordre d'idées, j'ai encore voulu que les mesures à prendre soient autant que possible accessibles aussi bien à l'homme qu'à la femme. Si les travailleurs, hommes et femmes, ayant les mêmes devoirs, utilisent tous les mêmes droits, leur situation à tous sera plus conforme à la réalité telle qu'elle se présente déjà sur le marché du travail. Là aussi des progrès devront être faits mais c'est essentiellement une évolution des mentalités et des habitudes qui est nécessaire.

Toujours dans la même optique, il ne faut pas que les mesures envisagées soient réservées aux ménages avec de jeunes enfants. Il est vrai qu'à l'heure actuelle, les difficultés de conciliation de la vie de famille avec

peuvent être évitées. In de samenstelling van het gezin is er een tendens gekomen naar diversificatie van de structuren : huishoudens met meer dan drie kinderen werden zeldzamer, monoparentale gezinnen kenden een uitbreiding. Deze demografische evolutie gaat gepaard met een sociologische evolutie die de vertolking is van de stijgende aanwezigheid van de vrouwen op de arbeidsmarkt.

Men stelt dus vast dat steeds meer moeders gaan werken en dat het model dat men vandaag geleidelijk meer aantreft, een tendens vertoont naar het gezinstype waarin de beide ouders werken.

\*  
\* \*

Als Minister van Tewerkstelling en Arbeid, behoort het in het bijzonder tot mijn bevoegdheden om maatregelen te bevorderen die het mogelijk maken het beroepsleven beter in harmonie te brengen met het gezinsleven. Het lijkt mij nuttig daaromtrent nogmaals de door mij ondernomen stappen en de onderliggende principes in herinnering te brengen.

## 2. Principes van het dossier Gezin en Arbeid

Men stelt inderdaad vast dat de moeilijkheden die de verschillende gezinnen kennen, niet identiek zijn. Elke gezinseenheid heeft zijn eigen kenmerken : het kan gaan om een gezin met of zonder partner, om een gezin met een zieke ouder of met een gehandicapt gezinslid; het kan een adoptie- of een pleeggezin zijn; de gezinsleden kunnen werk hebben of werkloos zijn. Bovendien kan de situatie van de gezinseenheid in de loop van de tijd evolueren : eenvoudiger, of, in tegendeel, ingewikkelder worden. Vandaar mijn weigering om maatregelen te zoeken die algemeen op iedereen zouden van toepassing zijn en mijn keuze om de waaier van mogelijkheden uit te breiden zodat iedereen, voor zich, tussen een uitgebreid aanbod van oplossingen, die kan kiezen welke het best beantwoordt aan zijn behoeften, zijn financiële mogelijkheden, zijn prioriteiten...

In deze gedachtengang heb ik ook gewild dat de te nemen maatregelen in de mate van het mogelijke zowel voor mannen als voor vrouwen toegankelijk dienden te zijn. Indien alle werknemers, mannen en vrouwen, met gelijke plichten, dezelfde rechten gebruiken, dan zal de situatie van alle werknemers meer in overeenstemming zijn met wat nu reeds een realiteit is op de arbeidsmarkt. Ook op dit punt dient nog vooruitgang geboekt, maar het betreft hier essentieel een noodzakelijke evolutie in de mentaliteit en de gewoonten.

Nog altijd in dezelfde optiek wil ik niet dat de voorziene maatregelen enkel gereserveerd worden voor de gezinnen met jonge kinderen. Het is inderdaad zo dat, op dit ogenblik, de problemen inzake de

le travail sont rencontrées surtout par les jeunes femmes actives ayant des enfants. Mais, demain, une proportion plus grande des femmes plus âgées exerceront elles aussi une activité professionnelle. Il n'est donc pas impossible que cette évolution soulève de nouveaux problèmes, comme celui que représente l'accueil d'un parent âgé, malade ou handicapé. Il y a donc lieu de répondre aussi à des situations qui prendront plus d'importance demain.

Il convient de rappeler, enfin, que ce dossier est l'affaire de tous. On ne peut pas se contenter de résoudre les problèmes en question dans le seul secteur de l'emploi et du travail et uniquement par des mesures légales. On ne pourra avancer que grâce à la prise de conscience du problème et de consensus.

\*  
\* \*

### 3. Etapes

#### a) Deux documents de base :

Il paraît nécessaire de disposer, avant d'élaborer des mesures axées sur la problématique « famille et emploi », de documents préparatoires.

C'est dans cette optique qu'a été constitué, au sein du département de l'Emploi et du Travail, un groupe de travail spécifique, comprenant des membres du cabinet et de l'administration de ce département. Ce groupe avait une triple mission: définir le profil socio-économique des familles, puis établir l'inventaire des différentes mesures existantes en faveur des familles et, enfin, élaborer des propositions nouvelles pour répondre aux besoins des familles.

Il y a deux ans, deux documents de base furent publiés. Le premier traitait des aspects socio-économiques du thème « Famille et Travail », tandis que le second abordait les aspects juridiques.

#### b) Mesures :

Par la suite, dix mesures nouvelles ont été proposées, qui ensuite, compte tenu de l'accueil favorable qu'elles ont reçu, furent même élargies. A l'heure actuelle, une quinzaine de mesures favorables à la famille ont déjà été prises ou sont en bonne voie de l'être. Ces mesures vont du présent projet de loi, instituant 10 jours de congé pour raisons impérieuses, à l'amélioration du régime de l'interruption de carrière. Des informations concernant certaines de ces mesures ont été diffusées sous forme de brochures dans le public. Un troisième document reprendra bientôt l'ensemble de ces mesures, actualisées.

verzoening van het gezin met het beroepsleven vooral betrekking hebben op jonge werkende vrouwen met kinderen. Maar, in de toekomst, zal men tussen de oudere vrouwen een groter percentage vrouwen aantreffen die eveneens een beroepsactiviteit uitoefenen. Het is dus niet onmogelijk dat deze evolutie tot nieuwe problemen leidt zoals de opvang van een bejaard, ziek of gehandicapt familielid. Ik heb dus ook een antwoord willen geven voor situaties die morgen aan belangrijkheid zullen winnen.

Tot slot herhaal ik nog eens dat dit dossier iedereen aanbelangt. Deze problemen kunnen niet enkel in de sector tewerkstelling en arbeid opgelost worden en ook niet enkel met wettelijke maatregelen. Men kan slechts vooruitgang boeken indien men bewust wordt van deze problematiek en tot een consensus komt.

\*  
\* \*

### 3. Etappes

#### a) Twee basisdocumenten :

Vooraleer over te gaan tot het uitwerken van maatregelen met betrekking tot de problematiek « gezin en arbeid » leek het nodig te beschikken over voorbereidende documentatie.

In deze optiek werd binnen het departement een specifieke werkgroep opgericht, samengesteld uit leden van zijn kabinet en van zijn administratie. De taak van deze werkgroep was drievoudig. Vooreerst, het sociaal-economisch profiel van de gezinnen vastleggen; vervolgens, een inventaris opmaken van de verschillende maatregelen die ten voordele van de gezinnen reeds bestonden; tenslotte, nieuwe voorstellen uitwerken die beantwoorden aan de noden van de gezinnen.

Twee jaar geleden werden twee basisdocumenten gepubliceerd. Het eerste betrof de socio-economische aspecten van het onderwerp « Gezin en Arbeid », terwijl het tweede de juridische aspecten aansneed.

#### b) Maatregelen :

Daaropvolgend werden er tien nieuwe maatregelen voorgesteld die, gezien het gunstig onthaal dat hen te beurt viel, zelfs uitgebreid werden. Actueel tellen we reeds een vijftiental maatregelen, ten voordele van de gezinnen, die reeds gerealiseerd werden of op goede weg zijn om het te worden. Deze maatregelen gaan van het hier voorliggend wetsontwerp houdende invoering van 10 dagen verlof om dwingende redenen tot de verbetering van het stelsel van de loopbaanonderbreking. Informatie over sommige van deze maatregelen werd onder de vorm van brochures verspreid onder het publiek. Een derde document zal weldra al deze maatregelen hernemen in hun geactualiseerde vorm.

c) *Rencontres :*

L'établissement de nouvelles réglementations et la diffusion de brochures ne suffisent, toutefois, pas.

Je me suis adressé à deux organisations de familles pluralistes — la « Ligue des Familles » et le « Bond van Grote en Jonge Gezinnen » — et directement intéressées par les problèmes touchant à la famille, pour connaître l'opinion de leurs membres sur l'harmonisation entre le travail et la vie familiale. Interroger les familles elles-mêmes me semble être la seule façon de savoir comment sont vécus les problèmes et quelles sont les différentes solutions qui leur sont apportées ou qui pourraient leur être apportées.

Dans ce cadre, le « Bond » et la « Ligue » organisent, à la demande du Ministre, en février et en mars, une dizaine de rencontres dans les différentes provinces du pays.

Les résultats de ces différentes rencontres seront rendus publics et discutés lors d'une table ronde de synthèse qu'il organisera le 17 avril prochain. Le Roi fera d'ailleurs l'honneur de Sa présence.

\*  
\* \*

### B. Mesure d'octroi de 10 jours de congé pour raisons impérieuses — projet de loi

Une des propositions de décembre 1989 correspond à un projet de loi instaurant un congé pour des raisons impérieuses.

Il arrive, en effet, que dans une famille se présentent une série de situations réclamant une solution urgente. Lorsqu'un enfant tombe malade, trouver le plus vite possible une solution appropriée constitue souvent un vrai problème pour des parents ayant l'un et l'autre une vie professionnelle. Lorsqu'un ascendant, le conjoint ou le compagnon, doit être hospitalisé, il est souvent absolument nécessaire qu'il soit assisté, dans ce contexte, par un proche; il est souvent impossible à ce dernier de rendre un tel service, parce qu'il travaille. Il faut aussi qu'au cas où un accident surviendrait au logement du travailleur, par exemple, un incendie, des dispositions puissent être prises d'urgence.

Pour remédier à de telles situations, de nombreuses commissions paritaires ont prévu l'instauration d'un congé pour raisons impérieuses. Si, dans la plupart des cas, ce congé ne peut-être demandé que pour des motifs impérieux d'ordre familial, il y a quand même des cas dans lesquels il n'est pas rémunéré.

Les employeurs se sont engagés, au sein de plusieurs commissions paritaires, à prendre à leur charge le salaire d'un jour ou d'un certain nombre de jours

c) *Hoorzittingen :*

Het uitvaardigen van nieuwe reglementeringen en het verspreiden van brochures is echter niet voldoende.

Ik heb mij tot twee pluralistische gezinsbewegingen gericht: de « Bond van Grote en van Jonge Gezinnen » en de « Ligue des Familles » — twee bewegingen die rechtstreeks betrokken zijn bij de gezinsproblematiek — teneinde de mening van hun leden te kennen betreffende de harmonisering van het arbeidseven met het gezinsleven. Het ondervragen van de gezinnen zelf lijkt mij de enige manier om te achterhalen hoe de problemen beleefd worden en welke verschillende oplossingen aangebracht worden of zouden kunnen aangebracht worden.

In dit kader organiseren de « Bond » en de « Ligue » op verzoek van de Minister tijdens de maanden februari en maart een tiental hoorzittingen, verspreid over de verschillende provincies van het land.

De resultaten van deze hoorzittingen zullen op 17 april eerstkomend tijdens een door mij georganiseerde ronde tafel besproken en bekendgemaakt worden. De Koning zal deze dag met Zijn aanwezigheid opluisteren.

\*  
\* \*

### B. Maatregel van de 10 dagen verlof om dwingende redenen — wetsontwerp

Een van de voorstellen van december 1989 heeft betrekking op een wetsontwerp tot instelling van een verlof om dwingende redenen.

In een gezin kunnen zich immers een aantal omstandigheden voordoen die dringend moeten worden verholpen. Voor ouders die beiden uit werken gaan, kan de ziekte van een kind vaak een groot probleem vormen. Wanneer een ascendent, echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin) in een ziekenhuis moet worden opgenomen, is het vaak onontbeerlijk dat hij/zij op dat moment daarin wordt bijgestaan door iemand die hem/haar dierbaar is. Vaak kan dat niet omdat die persoon werkt. Ook als er met de woning van een werknemer iets mis loopt, een brand bijvoorbeeld, moet die dringend een aantal maatregelen kunnen treffen.

Om het hoofd te bieden aan dat soort van toestanden werd in veel paritaire comités een verlof om dwingende redenen ingesteld. Meestal kan op dat soort verlof enkel een beroep worden gedaan voor dwingende redenen van familiale aard, hoewel het in sommige gevallen niet wordt bezoldigd.

In diverse paritaire comités hebben de werkgevers ermee ingestemd het loon voor één of voor enkele dagen verlof wegens dwingende familiale redenen

d'absence pour raisons familiales impérieuses (c'est le cas pour certaines entreprises qui ressortissent à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à la commission paritaire pour les employés de l'industrie des fabrications métalliques, à la sous-commission paritaire pour les métaux précieux, à la commission paritaire des banques... Quant à la commission paritaire du commerce de combustibles, le Fonds de sécurité d'existence prend un certain nombre de jours à son compte).

Dans ce contexte, et le Gouvernement étant d'avis que le moment était venu de régler par voie légale l'octroi d'un congé pour raisons impérieuses, un projet de loi en ce sens a été soumis pour avis au Conseil national du travail.

Le Conseil estima « qu'il n'était pas indiqué de légiférer dans le domaine du congé pour raisons impérieuses et, de ce fait, que la généralisation et l'uniformisation des régimes de congé pour raisons impérieuses déjà existants devaient être réalisées dans le cadre de la concertation sociale ». (Avis n° 934 du 19 décembre 1989 du Conseil national du travail, p. 5.)

Le 19 décembre 1989 fut donc conclue la convention collective de travail n° 45 instaurant un congé pour raisons impérieuses.

Etant donné que l'on a choisi comme instrument juridique la convention collective pour régler ce congé, le champ d'application des mesures envisagées est plus restreint que si l'on avait choisi de le réglementer dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une réglementation analogue doit, dès lors, être prise pour ceux qui ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La mise en œuvre de cette réglementation analogue, réclamée aussi par le Conseil national du travail, constitue l'objet de ce projet de loi.

## II. DISCUSSION GENERALE

Un membre trouve positif que le droit au congé pour raisons impérieuses soit également accordé aux travailleurs qui ne tombent pas sous l'application de la C.C.T. n° 45.

L'intervenant demande que l'on précise pour quels événements ou circonstances de la vie ce congé peut être sollicité. Il demande également si le congé pour raisons impérieuses peut être sollicité dans le secteur public.

Un autre membre demande à son tour que l'on précise quels sont les événements qui ouvrent le droit à un congé pour raisons impérieuses. L'adoption d'un enfant constitue-t-elle un tel événement ?

voor hun rekening te nemen (ondermeer in sommige ondernemingen uit de metaal-, machine- en elektrische bouw en het paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, het paritair subcomité voor de edele metalen, het paritair comité voor de banken,... En in het paritair comité voor de handel in brandstoffen neemt het Fonds voor Bestaanszekerheid een aantal dagen voor zijn rekening).

Tegen deze achtergrond en omdat de Regering van mening was dat de tijd aangebroken was om een verlot om dwingende redenen wettelijk te regelen, werd een desbetreffend wetsontwerp voor advies aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd.

De Raad meende « dat een wettelijk ingrijpen met betrekking tot het verlot om dwingende redenen niet opportuun leek en achtte het dan ook geraden om een veralgemening en uniformisering van de reeds bestaande regelingen betreffende genoemd verlot in het kader van het sociaal overleg te verwezenlijken » (advies nr. 934 van 19 december 1989 van de Nationale Arbeidsraad, blz. 5).

Op 19 december 1989 werd dus collectieve arbeids-overeenkomst nr. 45 houdende invoering van een verlot om dwingende redenen, gesloten.

Het feit dat het een collectieve arbeidsovereenkomst is die het juridisch instrument is geweest om dat verlot te reglementeren, heeft tot gevolg dat het toepassingsgebied beperkter is dan wanneer de reglementering van dat verlot er op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten was gekomen.

Daarom moet er een analoge reglementering worden uitgevaardigd voor degenen die niet behoren tot het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De tenuitvoerlegging van die analoge reglementering, die eveneens door de Nationale Arbeidsraad gevraagd wordt, is het doel van het wetsontwerp.

## II. ALGEMENE BESPREKING

Een lid vindt het positief dat degenen die niet onder de toepassing vallen van de C.A.O. nr. 45, eveneens aanspraak kunnen maken op verlot om dwingende redenen.

Het lid vraagt dat nauwkeurig zou bepaald worden voor welke gebeurtenissen of omstandigheden in het leven dit verlot kan worden gevraagd. De spreker vraagt ook of verlot om dwingende redenen in de overheidssector mogelijk is.

Een ander lid vraagt op zijn beurt dat zou worden gepreciseerd welke gebeurtenissen aanleiding geven tot verlot om dwingende redenen. Is de adoptie van een kind zulk een gebeurtenis ?

L'intervenant demande aussi quelles sont les obligations du travailleur et quelle est la durée du congé.

Le Ministre répond que constitue une raison impérieuse, tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention du travailleur et ce, pour autant que l'exécution du contrat de travail rend impossible cette intervention.

Répondent, notamment, à ces conditions :

a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation :

\* d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit telle que :

— le conjoint ou la personne qui cohabite avec le travailleur;

— un ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère), un descendant (enfants, petits-enfants) ainsi que les enfants sous tutelle ou faisant l'objet d'un placement en famille d'accueil, une tante ou un oncle du travailleur, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui.

\* d'un parent ou allié au premier degré (père, mère, beau-père, belle-mère, enfants, beaux-enfants) n'habitant pas sous le même toit que le travailleur.

b) les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

Sont également considérés comme raisons impérieuses (bien que ne répondant pas nécessairement à la définition donnée ci-dessus) :

\* l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès;

\* tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent d'un commun accord comme une raison impérieuse.

Le travailleur peut s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux événements décrits ci-dessus.

La durée totale des absences ne peut dépasser dix jours de travail par année civile. Cette durée maximale est réduite, pour le travailleur à temps partiel, proportionnellement à la durée de ses prestations.

Le travailleur est tenu d'avertir préalablement l'employeur de son absence. En cas d'impossibilité, il doit avertir l'employeur dans les plus brefs délais.

A la demande de l'employeur, le travailleur doit apporter la preuve des événements qu'il invoque par un document (certificat médical, convocation au tribunal...) ou par un autre moyen s'il ne peut disposer d'un document.

Dit lid vraagt ook wat de verplichtingen zijn van de werknemer en wat de duur van het verlof is.

De Minister antwoordt dat een dwingende reden elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis is die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Dit is onder meer het geval :

a) bij ziekte, ongeval of hospitalisatie :

\* van een persoon die met de werknemer onder hetzelfde dak woont zoals :

— de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met de werknemer samenwoont;

— de ascendent (vader, moeder, grootvader, grootmoeder), de descendent (kinderen, kleinkinderen), evenals adoptie- of pleegkinderen of kinderen die in een onthaalgezin worden opgenomen, de tante of de oom van de werknemer, van zijn echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met de werknemer samenwoont.

\* van een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont (zoals een vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kinderen, schoonkinderen).

b) bij ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

Is eveneens een dwingende reden (hoewel niet in overeenstemming met de hierboven gegeven bepaling) :

\* het bevel tot verschijning in persoon in een rechtzitting wanneer de werknemer partij is in het geding;

\* elke andere gebeurtenis die door de werkgever en de werknemer, in onderling akkoord, als een dwingende reden wordt bestempeld.

De werknemer mag afwezig zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de hierboven bedoelde problemen.

De totale duur van de afwezigheid mag tien arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt de duur van het verlof verminderd in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

De werknemer moet vooraf de werkgever verwittigen. Is dit niet mogelijk, dan moet hij zijn werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen.

Op verzoek van de werkgever moet de werknemer het bewijs leveren van de gebeurtenis aan de hand van een document (een geneeskundig getuigschrift, het bevel tot verschijning, ...) of door ieder ander bewijsmiddel zo er geen document beschikbaar is.

Le Ministre fait encore remarquer qu'en ce qui concerne le secteur public — du moins pour les agents statutaires — les possibilités suivantes existent déjà :

— le congé de circonstance (arrêté royal du 1<sup>er</sup> juin 1964) : 8 jours de congé payé par an;

— le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse : selon l'âge de l'enfant recueilli, six ou quatre semaines de congé payé au maximum;

— le congé pour cas de force majeure (article 6bis de l'arrêté royal précité) : 4 jours de congé rémunéré par an;

— absence pour motifs impérieux d'ordre familial : congé non rémunéré et ne dépassant pas deux mois ou 45 jours par an (les articles 11, 1<sup>o</sup>, et 12, 1<sup>o</sup>, du même arrêté).

Un autre membre se dit à son tour réjoui par le projet. Toutefois il exprime quelques critiques au sujet de la méthode suivie : selon lui, il eût été plus logique que la loi institue une réglementation générale plutôt qu'une réglementation valable seulement pour les travailleurs auxquels la C.C.T. n° 45 ne s'applique pas.

Se référant à la question parlementaire sur le même point qu'il a posée, l'intervenant demande instamment au Ministre que, pour le calcul des allocations de chômage, les journées d'absence pour raisons impérieuses soient assimilées à des journées de travail.

Un autre membre s'exprime dans le même sens. Il demande en outre si les journées de congé pour raisons impérieuses seront déduites du congé de vacances.

Concernant la technique législative, le Ministre déclare que l'avant-projet de loi a été déposé en août 1989. La C.C.T. n° 45 a été conclue le 19 décembre 1989.

L'article 1<sup>er</sup> du projet établit un fondement juridique permettant à tous les travailleurs de s'absenter pour raisons impérieuses. L'article dispose par ailleurs que des modalités peuvent être fixées, par C.C.T., par les partenaires sociaux et, pour les travailleurs auxquels cette C.C.T. n'est pas applicable, par le Roi.

L'objectif poursuivi est d'assimiler, sur le plan de la sécurité sociale, les dix jours de congé pour raisons impérieuses à des journées de travail. Il en sera en tout cas ainsi du secteur du chômage. Le Ministre croit pouvoir dire que son collègue des Affaires sociales partage son point de vue en ce qui concerne les autres secteurs de la sécurité sociale.

Un commissaire désire savoir si ces dix jours de congé peuvent éventuellement être reportés à une année ultérieure.

De Minister merkt voorts op dat wat de overheidssector betreft, althans wat de statutair benoemde personeelsleden aangaat, reeds de volgende mogelijkheden bestaan :

— het omstandigheidsverlof (koninklijk besluit van 1 juni 1964) : 8 dagen betaald verlof per jaar;

— het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij : al naargelang de leeftijd van het opgenomen kind ten hoogste zes of ten hoogste vier weken betaald verlof;

— verlof wegens overmacht (artikel 6bis van bovengenoemd koninklijk besluit) : 4 dagen bezoldigd verlof per jaar;

— afwezigheid om dwingende familiale redenen : niet bezoldigd en maximum twee maanden of 45 dagen per jaar (artikelen 11, 1<sup>o</sup>, en 12, 1<sup>o</sup> van hetzelfde besluit).

Een volgende spreker juicht op zijn beurt het ontwerp toe. Hij heeft evenwel enige kritiek op de toegepaste werkwijze : het zou zijns inziens logischer zijn geweest dat bij wet een algemene regeling zou worden doorgevoerd in plaats van een regeling die alleen geldt voor de werknemers op wie de C.A.O. nr. 45 niet van toepassing is.

De spreker, nog verwijzend naar zijn parlementaire vraag met hetzelfde onderwerp, dringt er bij de Minister op aan dat de dagen van afwezigheid om dwingende redenen, wat de sector werkloosheidsuitkeringen betreft, zouden worden gelijkgesteld met gewerkte dagen.

Een ander lid spreekt in dezelfde zin. Dit lid vraagt nog of de dagen van verlof om dwingende redenen in mindering worden gebracht van de vakantiedagen.

Wat de legistische techniek betreft, antwoordt de Minister wat volgt : het voorontwerp van wet werd in augustus 1989 neergelegd. Op 19 december 1989 werd de C.A.O. nr. 45 afgesloten.

Het artikel 1 van het ontwerp verleent een rechtsbasis aan alle werknemers om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen. Het artikel bepaalt voorts dat nadere regels kunnen worden bepaald door de sociale partners bij C.A.O. en, voor de werknemers waarop die C.A.O. niet van toepassing is, door de Koning.

Het is de bedoeling de 10 dagen verlof wegens dwingende redenen gelijk te stellen met gewerkte dagen wat de sociale zekerheid betreft. Dat zal alleszins zo zijn voor de tak werkloosheid. De Minister meent te mogen zeggen dat zijn collega van Sociale Zaken hetzelfde standpunt inneemt wat betreft de andere takken van de sociale zekerheid.

Een lid wenst te weten of die 10 dagen verlof eventueel naar een volgend jaar kunnen worden overgedragen.

Il souligne également qu'une pléthore de statuts comportant des dispositions différentes existe dans l'enseignement (personnel nommé à titre définitif, temporaire, agents contractuels subventionnés, stagiaires); en outre, les règles varient d'une Région à l'autre (par exemple, le projet Prime en Wallonie). Il serait bon de préciser le nombre des jours de congé auxquels ont droit les différentes catégories de personnel des services publics, tant nationaux que régionaux.

Le Ministre répond que la loi s'appliquera aux agents contractuels subventionnés, mais non à l'ensemble du personnel statutaire.

Il insistera auprès de ses collègues afin qu'ils fournissent les informations nécessaires.

Un commissaire estime que l'on favoriserait la transparence du marché du travail en résolvant le problème du congé pour raisons impérieuses de la même manière dans tous les secteurs. Des réglementations différentes donnent lieu à de vaines discussions entre travailleurs des divers secteurs et risquent de compromettre inutilement la paix sociale.

Le Ministre prend une série de mesures dont il faut se réjouir, en ce sens qu'elles tendent vers une société ouverte aux enfants et visent à une meilleure conciliation du travail et de la famille. Néanmoins, aussi longtemps que la rémunération n'est pas allouée intégralement, il est à craindre que ce ne soit les femmes qui fassent usage de ces mesures. Dans la plupart des ménages, en effet, c'est encore le mari qui fait carrière et qui dispose du revenu le plus élevé.

Bien que tel ne soit pas leur objectif, ces mesures ont donc un effet de perpétuation des rôles au sein du ménage.

Les mesures prises devraient donc s'accompagner du paiement de la rémunération complète; dans ce cas, les hommes y recourraient également. Elles seraient alors favorables non seulement à la famille, mais aussi à la femme.

D'après le Ministre, il serait effectivement recommandé de rendre la même réglementation applicable à tous les secteurs. Cela favoriserait la paix sociale. D'autre part, il faut encore laisser une certaine marge pour ce qui est possible sur le terrain. Les mesures prises doivent au moins être neutres à l'égard de celui qui en fait usage.

Le problème évoqué est plutôt un problème de mentalité. Du reste, il n'appartient pas aux pouvoirs publics de déterminer comment se fait en définitive le choix dans un ménage. La possibilité de choisir doit être réelle; en d'autres termes, il faut un encadrement pour opérer un choix.

Hij wijst er ook op dat in het onderwijs een veelvoud van statuten met verschillende regelen bestaat (vast benoemden, tijdelijken, gesubsidieerde contractuelen, stagiairs); bovendien verschillen de regelingen van gewest tot gewest (projet Prime bijvoorbeeld in Wallonië). Het zou goed zijn om te preciseren wat het aantal verlofdagen is waarop de verschillende personeelscategorieën in de overheidsdiensten, zowel de nationale als de gewestelijke, recht hebben.

De Minister antwoordt dat de gesubsidieerde contractuelen onder de wet vallen; al degenen die statutair benoemd zijn vallen er niet onder.

De Minister zal bij zijn collega's aandringen opdat zij de nodige voorlichting zouden verstrekken.

Een commissielid is van oordeel dat het voor de doorzichtigheid op de arbeidsmarkt goed zou zijn dat dit probleem van verlof om dwingende redenen op een identieke manier voor alle sectoren zou worden opgelost. Verschillende regelingen geven aanleiding tot nutteloze discussies tussen de werknemers van de verscheiden sectoren en dreigen nodeloos de sociale vrede in het gedrang te brengen.

Er worden een reeks maatregelen door de Minister getroffen die toe te juichen zijn in die zin dat zij streven naar een kindvriendelijke samenleving en naar het beter op mekaar afstemmen van arbeid en gezin. Niettemin valt er voor te vrezen dat al die maatregelen, zolang niet het totale loon wordt vergoed, tot gevolg zullen hebben dat het nog altijd de vrouw zal zijn die daarvan gebruik zal maken. In de meeste gezinnen is het immers nog altijd de man die carrière maakt en de hoogste wedde heeft.

Ofschoon niet als zodanig bedoeld, werken deze maatregelen dus rolbestendigend binnen het gezin.

Men zou derhalve de maatregelen die getroffen worden, moeten laten gepaard gaan met de betaling van het volledige loon; dan zullen ook mannen ervan gebruik maken. Dan zijn de maatregelen niet alleen gezinsvriendelijk maar ook vrouwvriendelijk.

Volgens de Minister zou het inderdaad aanbeveling verdienen dezelfde regeling in alle sectoren van toepassing te verklaren. Dat zou de sociale vrede bevorderen. Van de andere kant moet er nog enige ruimte worden gelaten voor datgene wat op het terrein mogelijk is. De maatregelen die worden getroffen, dienen ten minste neutraal te zijn ten opzichte van degene die er gebruik van maakt.

Het aangehaalde probleem is er veeleer een van mentaliteit. Het komt overigens niet de overheid toe te bepalen hoe in een gezin uiteindelijk een keuze wordt gemaakt. De keuzemogelijkheid moet wel reëel zijn; m.a.w. er dient een omkadering te zijn om een keuze te maken.

Il convient de respecter également celui de ceux qui désirent rester chez eux.

Sur le fond, l'intervenant partage les vues du Ministre concernant le libre choix d'aller travailler ou non. Mais pour l'instant, celui-ci est limité par un certain nombre d'effets des mesures prises, tel le non-paiement des jours de congé.

Un dernier intervenant renvoie à l'exposé des motifs, où on peut lire qu'un groupe de réflexion « Famille et marché du travail » a été créé au sein du département. Toutefois, la loi du 2 août 1985 a institué une « Commission du travail familial ». S'agit-il de la même commission ? Dans la négative, pourquoi cette dernière commission n'a-t-elle pas été consultée ?

Le Ministre répond que la « Commission du travail familial » n'a pas été consultée parce que sa mission sort du cadre de la mesure proposée.

Ladite commission étudie les problèmes vus sous l'angle du ménage et est plutôt orientée vers les possibilités de reconnaissance du travail effectué au sein du ménage.

### III. DISCUSSION DES ARTICLES

#### Article 1<sup>er</sup>

Un membre se demande s'il n'aurait pas été préférable de compléter l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 plutôt que d'insérer un article 30bis nouveau. L'article 30 concerne, en effet, les jours de congé.

Le Ministre répond qu'il vaut mieux faire une distinction entre le droit à des jours de congé payé (article 30) et le droit à des jours de congé non (encore) payé (article 30bis).

Un autre membre fait remarquer que l'on parle, dans cet article, de « la durée de l'absence », mais aussi du « nombre de jours d'absence ». Pourquoi utilise-t-on cette terminologie variable ?

Le Ministre répond que le projet fixe la durée annuelle totale de l'absence autorisée, mais offre aussi la possibilité de prendre, par exemple, un congé d'un demi-jour. Ces deux notions ne coïncident donc pas nécessairement.

L'article est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

#### Article 2

Le Ministre propose, par voie d'amendement, de remplacer le troisième alinéa de l'article 25septies proposé par le texte suivant :

Ook de keuze van degenen die wensen thuis te blijven moet worden gerespecteerd.

Het lid is het ten gronde eens met de Minister wat betreft de vrije keuze om al of niet te gaan werken. Maar op dit ogenblik wordt die keuzevrijheid beperkt door een aantal effecten van de getroffen maatregelen, zoals het niet betaald zijn van de verlofdagen.

Een laatste spreker verwijst naar de memorie van toelichting waarin te lezen staat dat in het departement een werkgroep « Gezin-Arbeid » werd opgericht. Bij de wet van 2 augustus 1985 werd evenwel een « Commissie Arbeid ten behoeve van het Gezin » opgericht. Gaat het om dezelfde commissie; zo neen, waarom werd laatstgenoemde Commissie niet geraadpleegd ?

De Minister antwoordt dat de « Commissie arbeid ten behoeve van het gezin » niet werd geconsulteerd omdat de opdracht van die commissie buiten het bestek van de voorgestelde maatregel valt.

De genoemde commissie bestudeert de problemen vanuit het standpunt van het gezin en is veeleer gericht op de mogelijkheden van erkenning van de arbeid in het gezin.

### III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

#### Artikel 1

Een lid vraagt zich af of het niet beter ware geweest artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 aan te vullen in plaats van een artikel 30bis in te voegen. Dat artikel 30 handelt immers over de verlofdagen.

De Minister antwoordt dat het verkieslijk is een onderscheid te maken tussen het recht op betaalde verlofdagen (artikel 30) en dat op (nog) niet betaalde verlofdagen (artikel 30bis).

Een ander lid merkt op dat er in dit artikel enerzijds sprake is van « de duur van de afwezigheid » en anderzijds van « het aantal dagen van die afwezigheid ». Waarom die verschillende terminologie ?

De Minister antwoordt dat enerzijds de totale duur, per jaar, van de afwezigheid wordt bepaald en dat anderzijds de mogelijkheid wordt geboden om bij voorbeeld een halve dag verlof te nemen. Beide begrippen vallen dus niet noodzakelijkerwijs samen.

Het artikel wordt aangenomen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

#### Artikel 2

De Regering stelt bij amendement voor het derde lid van het voorgestelde artikel 25septies te vervangen als volgt :

« Sans préjudice des dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, le Roi peut fixer le nombre des jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération. »

#### Justification

Les mots « pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail » n'ont, apparemment par erreur, pas été repris dans le texte de cet article.

Le texte devrait être tout à fait conforme, aussi sur ce point, au nouvel article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, inséré par l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi.

L'amendement gouvernemental ainsi que l'article amendé sont adoptés à l'unanimité des 12 membres présents.

#### Article 3

Sur la proposition d'un membre, les mots « du 1<sup>er</sup> avril 1936 » sont insérés, dans la phrase introductive de cet article, après les mots « dans la même loi ».

L'article 3, de même que l'ensemble du projet de loi ont été adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 14 membres présents.

Le Rapporteur,  
N. STAELS-DOMPAS.

Le Président,  
I. EGELMEERS.

« Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemers van het werk mag wegblijven met behoud van loon. »

#### Verantwoording

De woorden « voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad » zijn blijkbaar bij vergissing niet opgenomen in de tekst van dit artikel.

De tekst zou ook op dit punt volledig moeten gelijklopen met het door artikel 1 van het wetsontwerp ingevoegd nieuw artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978.

Het regeringsamendement en het geamendeerde artikel worden aangenomen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

#### Artikel 3

Op voorstel van een lid worden in de inleidende zin van dit artikel de woorden « van 1 april 1936 » ingevoegd na de woorden « in dezelfde wet ».

Het artikel en het gehele ontwerp worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 14 aanwezige leden.

De Rapporteur,  
N. STAELS-DOMPAS.

De Voorzitter,  
I. EGELMEERS.

**TEXTE ADOPTE  
PAR LA COMMISSION**

Article 1<sup>er</sup>

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

« Article 30bis. — Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses. Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi.

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération. »

Art. 2

L'article 25septies de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré dans la même loi par la loi du 10 décembre 1962, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 25septies. — Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre des jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas applicable, par le Roi.

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, le Roi peut fixer le nombre des jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération. »

**TEKST AANGENOMEN  
DOOR DE COMMISSIE**

Artikel 1

Een artikel 30bis, luidend als volgt, wordt in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ingevoegd :

« Artikel 30bis. — De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen. De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. »

Art. 2

Artikel 25septies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen, ingevoegd in dezelfde wet door de wet van 10 december 1962, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 25septies. — De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is, door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. »

## Art. 3

Un article 25*octies*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 :

« *Article 25octies.* — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'engagé par les dispositions des articles 25, alinéa 2, à 25*septies.* »

## Art. 3

Een artikel 25*octies*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet van 1 april 1936 ingevoegd :

« *Artikel 25octies.* — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij de bepalingen van de artikelen 25, tweede lid, tot 25*septies*, aan de werknemer worden toegekend. »