

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 december 2015

WETSVOORSTEL

**teneinde de schenking van verlofdagen
aan een ouder van een ernstig
ziek kind mogelijk te maken**

(ingediend door
mevrouw Sybille de Coster-Bauchau c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 décembre 2015

PROPOSITION DE LOI

**visant à permettre le don de jours
de congés à un parent d'un
enfant gravement malade**

(déposée par
Mme Sybille de Coster-Bauchau et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel, waarvoor een lokaal initiatief in Frankrijk model heeft gestaan, strekt ertoe

— *een werknemer de mogelijkheid te bieden een deel van zijn verlofdagen af te staan aan een andere werknemer van hetzelfde bedrijf of van dezelfde overheidsdienst wiens kind aan een ernstige ziekte lijdt, en*

— *ouders met een ernstig ziek kind concreet te helpen, door te voorzien in de mogelijkheid dat ze dat kind kunnen bijstaan, zonder evenwel loon in te leveren.*

RÉSUMÉ

Inspirée d'une initiative locale française, la présente proposition de loi vise, d'une part, à permettre à un travailleur de faire don d'une partie de ses congés à un autre travailleur issu de la même entreprise ou administration, et dont l'enfant souffre d'une maladie grave et, d'autre part, à offrir une solution concrète à un parent en lui permettant d'être présent auprès de son enfant gravement malade sans pour autant se retrouver privé de sa rémunération.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publicaties@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Problemen waarmee ouders van een ernstig ziek kind geconfronteerd worden

Heel wat Belgische kinderen zijn terminaal ziek, door kanker of een andere ernstige ziekte, of lijden aan een ongeneeslijke aandoening. Doordat hun situatie onontkoombaar is, hebben ze constant steun en liefde nodig. Alle artsen en specialisten in de psychologie achten een sterkere affectieve aanwezigheid bij het kind noodzakelijk.

Een ernstig ziek kind is voor de ouders niet alleen emotioneel heel zwaar, maar leidt vaak ook tot hoge financiële kosten voor het gezin, omdat de behandeling van het kind handenvol geld kost of omdat het gezinsinkomen daalt.

Vaak kunnen de ouders moeilijk voor langere tijd vrij nemen of hun werk opgeven om hun ziek kind te kunnen bijstaan, zonder dat daar fors inkomensverlies mee gepaard gaat.

In België hebben we het geluk dat onze wetgeving voorziet in verschillende regelingen die de werknemers mogelijkheid bieden afwezig te blijven op het werk (bedrijf of overheidsdienst) wanneer een verwant ernstig ziek is, zonder daarom ontslag te moeten nemen.

Sommige van de wettelijke verloven waarop de werknemers aanspraak kunnen maken, betreffen immers de ouderlijke aanwezigheid bij het kind. Aan die verloven is weliswaar een vaste vergoeding verbonden, maar wanneer de vereiste zorgverlening te lang duurt, heeft het gezin helaas vaak niet genoeg aan die vergoeding om de kosten te dekken die het moet dragen. Bovenop het mogelijk verlies van een dierbare is er dus ook nog het risico dat het gezin het financieel moeilijk krijgt.

Bij zware tegenspoed lijkt het noodzakelijk dat kan worden voorzien in een eenvoudige regeling die financieel neutraal is voor de ondernemingen, de overheidsdiensten en de overheidsfinanciën, en een plaats krijgt tussen de andere vormen van wettelijk verlof.

Dit wetsvoorstel, waarvoor een lokaal initiatief in Frankrijk model heeft gestaan, strekt ertoe

— een werknemer de mogelijkheid te bieden een deel van zijn verlofdagen af te staan aan een andere

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Problèmes rencontrés par les parents d'enfants gravement malades

Un nombre important d'enfants sont actuellement en phase terminale d'un cancer ou d'une autre maladie grave ou souffrent de maladies incurables dans notre pays. Face à cette situation inéluctable, ils sont en demande permanente de soutien et d'amour. L'ensemble du corps médical et les spécialistes en psychologie jugent indispensable une présence affective renforcée aux côtés de l'enfant.

L'aspect émotionnel provoqué par le drame d'avoir un enfant atteint d'une pathologie grave se double souvent d'un coût financier important pour la famille, que ce soit en termes de prise en charge ou de diminution des revenus du ménage.

Dans bien des cas, il est difficile pour les parents de prendre un congé prolongé ou de quitter leur emploi afin d'être présents aux côtés de leur enfant malade, sans que cela n'engendre une perte importante de revenu.

En Belgique, nous pouvons nous féliciter de l'existence dans notre législation de plusieurs dispositifs permettant de s'absenter de son entreprise ou de son administration en cas de maladie grave d'un proche sans avoir pour autant à démissionner de son travail.

En effet, parmi les congés légaux auxquels les travailleurs peuvent prétendre, un certain nombre sont consacrés à la présence parentale auprès de l'enfant. Ils sont certes accompagnés d'une allocation forfaitaire mais, malheureusement, si la durée des soins à apporter est trop importante, cette allocation ne permet souvent pas au ménage de continuer à assumer les charges auxquelles il doit faire face, ajoutant à la perte d'un être cher le risque d'une précarisation de la situation familiale.

Face à des situations de détresse profonde, il semble impératif qu'un système simple et neutre financièrement pour les entreprises et les administrations comme pour les finances publiques, puisse être reconnu et trouver sa place parmi les autres types de congés légaux.

Inspirée d'une initiative locale française, la présente proposition de loi vise, d'une part, à permettre à un travailleur de faire don d'une partie de ses congés à un autre travailleur issu de la même entreprise ou administration, et dont l'enfant souffre d'une maladie grave et,

werknemer van hetzelfde bedrijf of van dezelfde overheidsdienst wiens kind aan een ernstige ziekte lijdt, en

— ouders met een ernstig ziek kind concreet te helpen, door te voorzien in de mogelijkheid dat ze dat kind kunnen bijstaan, zonder evenwel loon in te leveren.

Het ligt in de bedoeling te voorzien in een niet-bindende en soepele regeling, die geval per geval kan worden afgestemd op de onderneming of de overheidsdienst. Die regeling berust op het beginsel van de onderlinge solidariteit tussen mensen en op de vrije keuze van de werknemers, maar vereist de toestemming van de werkgever. Daardoor komt het menselijk aspect opnieuw centraal te staan in de intermenselijke solidariteit.

Dit wetsvoorstel is des te belangrijker omdat, wat de zorg voor een in het ziekenhuis opgenomen kind met een ernstige ziekte betreft, de Nationale Arbeidsraad erop aandringt prioriteit te verlenen aan de tenuitvoerlegging van dergelijke voorstellen, vooraleer enig ander verlotgerelateerd initiatief wordt genomen¹.

2. Basisregeling: tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Er bestaan twee regelingen die het een werknemer mogelijk maken zijn beroepsactiviteiten volledig of gedeeltelijk op te schorten of te onderbreken: het tijdskrediet in de privésector en de loopbaanonderbreking in de overheidssector.

Doorgaans mogen, zowel bij tijdskrediet als bij loopbaanonderbreking in de overheidssector, de inkomsten uit een al bestaande nevenactiviteit als loontrekkende of uit een activiteit als zelfstandige gecombineerd worden met onderbrekingsuitkeringen, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Dat geldt ook voor de politieke mandaten.

2.1. Het tijdskrediet in de privésector

Het tijdskrediet komt neer op een loopbaanonderbreking en geldt alleen voor werknemers in dienst van een werkgever in de privésector. Die onderbreking kan de vorm aannemen van een volledige of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Ze kan al dan niet op grond van een reden worden verkregen. In ondernemingen met minder dan tien werknemers is die regeling echter geen recht. Het gaat alleen om een mogelijkheid, die het

¹ Advies nr. 1 801 van de Nationale Arbeidsraad van 27 juni 2012.

d'autre part, à offrir une solution concrète à un parent en lui permettant d'être présent auprès de son enfant gravement malade, sans pour autant se retrouver privé de sa rémunération.

Le dispositif se veut non contraignant, souple et adaptable au cas par cas à chaque entreprise ou administration. Il repose sur le principe de la solidarité interpersonnelle et le libre choix des travailleurs mais nécessite l'accord de l'employeur. Il remet l'humain au cœur de la solidarité interpersonnelle.

Cette proposition de loi est d'autant plus significative que, en matière de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave, le Conseil National du Travail¹ demande instamment que de telles propositions soient mises en œuvre prioritairement par rapport à toute autre nouvelle initiative en matière de congés.

2. Régime de base: Crédit-temps et interruption de carrière

Deux systèmes existent et permettent à un travailleur de suspendre ou d'interrompre de manière complète ou partielle ses activités professionnelles, à savoir le crédit-temps dans le secteur privé et l'interruption de carrière dans le secteur public.

De manière générale, tant dans le cas du crédit-temps que de l'interruption de carrière, les revenus d'une activité accessoire salariée préexistante ou d'une activité indépendante sont cumulables moyennant certaines conditions avec des allocations d'interruption. Il en va de même dans le cadre des mandats politiques.

2.1. Le crédit-temps, applicable dans le secteur privé

Le crédit temps équivaut à une interruption de carrière et s'applique uniquement aux travailleurs occupés chez un employeur du secteur privé. Cette interruption peut prendre la forme d'une suspension de carrière complète ou d'une interruption partielle. Il peut être obtenu avec ou sans motif. Toutefois, si l'entreprise occupe moins de 10 travailleurs, ce système de crédit-temps n'est pas un droit. Il s'agit seulement d'une possibilité qui

¹ Avis n° 1801 du Conseil National du Travail du 27 juin 2012.

akkoord van de werkgever vergt. Telt de onderneming daarentegen meer dan tien werknemers en als aan de toegangsvoorwaarden is voldaan, dan is het tijdskrediet wél een recht.

Zes redenen kunnen worden aangevoerd: de zorg voor een kind van minder dan 8 jaar, het verstrekken van palliatieve zorg, een ernstig ziek gezins- of familielid tot de tweede graad bijstaan of verzorgen, zorg verstrekken aan een gehandicapt kind van minder dan 21 jaar en zijn eigen of een van het gezin deel uitmakend ernstig ziek minderjarig kind bijstaan of verzorgen.

Er gelden voor die regeling een aantal toegangsvoorwaarden, die variëren naar gelang van de reden. Ook de duur van de onderbreking is verschillend naargelang de reden en de arbeidsduurvermindering.

Om het inkomensverlies te compenseren ontvangt de werknemer een vaste maandelijks vergoeding van de RVA, die varieert naar gelang van zijn leeftijd en anciënniteit, alsook van de onderbrekingsvorm, maar die voor een voltijds equivalent het bedrag van 641,37 euro niet te boven gaat.

Als geen reden wordt aangevoerd, wordt aan de werknemer geen vergoeding toegekend.

2.2. De loopbaanonderbreking in de overheidssector

In de overheidssector zijn er drie soorten loopbaanonderbreking, waarmee de ambtenaren hun werk geheel of gedeeltelijk kunnen schorsen:

1. de volledige loopbaanonderbreking, die minimaal 3 maanden en maximaal 12 maanden duurt, en over de gehele loopbaan is beperkt tot 60 maanden;

2. de gedeeltelijke onderbreking in het zogenaamde "algemene stelsel", waarmee de ambtenaren hun prestaties kunnen verminderen tot 1/5, 1/4, 1/3 of nog 1/2; de duur varieert naar gelang van het soort onderbreking, maar bedraagt minimum 3 maanden en maximum 60 maanden;

3. de gedeeltelijke onderbreking in het kader van de "eindeloopbaanregeling", waarbij de ambtenaar zijn loopbaan kan onderbreken. Die regeling is onderworpen aan een leeftijdsvoorwaarde: de ambtenaar moet minstens 55 jaar zijn; die voorwaarde wordt verlaagd tot 50 jaar als de betrokkene een zwaar beroep heeft

nécessite l'accord de l'employeur. Par contre, si l'entreprise occupe plus de 10 travailleurs et si les conditions d'accès sont réunies, ce droit est acquis.

Six motifs peuvent être invoqués, dont celui de prendre soin de son enfant de moins de 8 ans, d'octroyer des soins palliatifs, d'assister ou d'octroyer des soins à un membre de son ménage ou de sa famille jusqu'au 2^e degré souffrant d'une maladie grave, d'octroyer des soins à son enfant handicapé de moins de 21 ans et d'assister ou d'octroyer des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage.

Un certain nombre de conditions d'accès à ce système sont imposées et varient en fonction du motif. De même, les durées de l'interruption sont variables en raison du motif et de la réduction du temps de travail.

Pour compenser la baisse de ses revenus, le travailleur reçoit une allocation forfaitaire mensuelle de la part de l'ONEM qui varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur, ainsi que de la forme d'interruption mais qui ne dépasse pas les 641,37 euros pour un équivalent temps plein.

Si aucun motif n'est invoqué, aucune allocation ne sera accordée au travailleur.

2.2. L'interruption de carrière, applicable dans le secteur public

Dans le secteur public, il existe trois types d'interruption de carrière, qui offrent la possibilité aux fonctionnaires de suspendre complètement ou partiellement leurs prestations de travail:

1. l'interruption de carrière complète, dont la durée est de minimum 3 mois et de maximum 12 mois, limitée à 60 mois sur l'ensemble de la carrière;

2. l'interruption partielle dite dans le "régime général" permet aux fonctionnaires de réduire leurs prestations à 1/5, 1/4, 1/3 ou encore 1/2 temps; la durée varie en fonction du type d'interruption mais doit être prise pour minimum 3 mois et maximum 60 mois;

3. l'interruption partielle dans le "régime fin de carrière" est la possibilité d'interrompre sa carrière et est soumise à une obligation d'âge pour le travailleur: celui-ci doit avoir au minimum 55 ans; cette obligation est ramenée à 50 ans si le travailleur a exercé soit un métier lourd soit une carrière professionnelle de 28 ans

uitgeoefend of een loopbaan van minimum 28 jaar achter de rug heeft. De duur van die onderbreking is vastgesteld op minimum 3 maanden en moet tot de pensioenleeftijd doorlopen.

De hierna genoemde onderbrekingen geven recht op een door de RVA betaald vervangingsinkomen dat afhangt van de arbeidsduur en het aantal kinderen. Naar gelang van de formule schommelt dat vervangingsinkomen tussen 80,50 euro en maximum 479,23 euro per maand.

De onderbreking kan enkel worden genomen indien de werkgever hiermee akkoord gaat.

3. Drie soorten zogenaamde thematische verloven, variabel qua duur en uitkering, die specifiek bestemd zijn voor mensen die een naaste willen verzorgen of bijstaan

Naast de regelingen van het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking is het tevens mogelijk thematische verloven op te nemen. Het gaat daarbij om drie soorten verloven.

Deze verloven worden geregeld door de reglementeringen die gelden in de economische sector waarin de betrokkene aan de slag is.

3.1. Palliatief verlof

Dit is een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die de werknemer de mogelijkheid biedt zijn activiteiten tijdelijk te schorsen of te verminderen om een ongeneeslijk zieke persoon in de terminale fase palliatief te verzorgen en bij te staan.

De duur van dat verlof bedraagt de hernieuwbare termijn van één maand, en de werknemer moet bewijzen dat de omstandigheden een dergelijk verlof rechtvaardigen.

Voorts kan bij de RVA aan de hand van een specifiek formulier een forfaitaire, met de leeftijd van de werknemer variërende uitkering worden aangevraagd, die echter niet hoger ligt dan 786,78 euro per maand voor een voltijds equivalent (VTE).

Tevens is voorzien in aanvullende steun zoals het "palliatief forfait", waardoor de patiënten met palliatieve status in aanmerking komen voor een forfaitaire vergoeding van 647,16 euro (bedrag op 1 januari 2015).

minimum; la durée de cette interruption est fixée à minimum 3 mois et doit être prise d'une traite jusqu'à la retraite.

Chacune de ces trois interruptions donne lieu à un revenu compensatoire versé par l'ONEM qui varie en fonction des durées de temps de travail et du nombre d'enfants et qui est d'un montant variant de 80,50 euros par mois à 479,23 euros par mois, selon la formule.

L'interruption ne peut être prise que si l'employeur a marqué son accord.

3. Trois types de congés dits thématiques aux durées et allocations variables sont particulièrement dédiés aux soins et assistance à apporter à un proche

À ces deux systèmes: crédit-temps et interruption de carrière, trois types de congés dits thématiques viennent se greffer.

Ces congés dépendent des réglementations applicables au secteur d'activité de la personne concernée.

3.1. Le congé pour soins palliatifs

Il est une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle qui permet au travailleur de suspendre ou de diminuer temporairement ses prestations pour donner des soins palliatifs et rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale.

La durée est fixée à un mois renouvelable et il revient au travailleur de prouver que les circonstances justifient un tel congé.

Par ailleurs, une allocation forfaitaire variable en fonction de l'âge du travailleur mais qui n'excède pas 786,78 euros par mois pour un équivalent temps plein (ETP) peut être demandée à l'ONEM au moyen d'un formulaire spécifique.

Il existe aussi des aides complémentaires comme le "forfait palliatif", qui permet aux patients à "statut palliatif" de bénéficier d'un forfait de 647,16 euros (au 1^{er} janvier 2015).

3.2. Ouderschapsverlof

Elke werknemer heeft het recht om ouderschapsverlof op te nemen in de periode die loopt vanaf de geboorte van het biologisch, erkend of geadopteerde kind tot het de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. De leeftijdsgrens is vastgesteld op 21 jaar als het kind aan een ernstige aandoening of aan een lichamelijke of mentale ongeschiktheid lijdt.

Het ouderschapsverlof kan verschillende vormen aannemen, gaande van een volledige onderbreking, vier/vijfde werken tot halftijds werken. Men kan overstappen van de ene naar de andere vorm van ouderschapsverlof. Naar gelang van de formule van arbeidstijdverdeling kan de onderbreking 4 tot 20 maanden duren.

Als compensatie voor zijn verminderd inkomen krijgt de werknemer een maandelijkse forfaitaire vergoeding van de RVA, waarvan het bedrag afhangt van de leeftijd van de werknemer, maar dat ook niet meer dan 786,78 euro bedraagt voor een voltijds equivalent.

3.3. Verlof voor bijstand aan of voor de verzorging van een ernstig ziek familielid

Het recht van de werknemer om bijstand of zorg te verstrekken aan een ernstig zieke persoon is beperkt tot de gezins- en familieleden.

Dat verlof kan worden opgenomen als een volledige loopbaanonderbreking of een deeltijdse onderbreking, met bijzondere maatregelen voor kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers.

De duur van de loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 12 maanden voor een volledige onderbreking en tot maximum 24 maanden voor een deeltijdse loopbaanonderbreking, die in schijven moet worden opgenomen. Voor kmo's met 50 werknemers of minder geldt echter een bijzondere regeling.

De maximumduur voor een volledige loopbaanonderbreking mag niet worden gecombineerd met de duur van een deeltijdse loopbaanonderbreking. De werknemer moet voorts de ernst van de toestand van het gezinslid voor wie hij moet zorgen, aantonen. Als compensatie voor zijn inkomensverlies krijgt de werknemer een maandelijkse forfaitaire uitkering van de RVA die verschilt naar gelang van de leeftijd van de werknemer en die niet hoger is dan 786,78 euro.

Deze derde soort thematisch verlof wordt aangevuld met bijzondere regels in geval van ziekenhuisopname

3.2. Le congé parental

Chaque travailleur a le droit de prendre un congé parental durant la période qui commence à courir à partir de la naissance de l'enfant biologique, reconnu ou adoptif et ce jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans. La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une affection grave ou d'une incapacité physique ou mentale.

Le congé parental peut prendre différentes formes, de la suspension complète à la réduction à un cinquième en passant par la réduction à mi-temps. Il est possible de passer d'une forme de congé parental à une autre. Selon la formule de partition du temps de travail, la durée de la suspension des prestations peut aller de 4 à 20 mois.

Pour compenser la baisse de ses revenus, le travailleur reçoit une allocation forfaitaire mensuelle de la part de l'ONEM dont le montant varie en fonction de l'âge du travailleur, mais qui, là-aussi, n'excède pas les 786,78 euros pour un équivalent temps plein.

3.3. Congé pour l'assistance ou les soins procurés à un membre de la famille gravement malade

Ce droit du travailleur de prodiguer assistance ou soins à une personne gravement malade est limité aux membres du ménage et de la famille.

Ce congé peut prendre la forme d'une suspension de carrière complète ou d'une interruption partielle avec des mesures particulières pour les petites entreprises de moins de 10 travailleurs.

La durée de l'interruption de carrière est limitée à maximum 12 mois pour une interruption complète et maximum 24 mois pour une interruption de carrière partielle à prendre par tranches. Toutefois, des règles particulières s'appliquent aux PME comptant 50 travailleurs ou moins.

La durée maximale pour une interruption complète ne peut être cumulée avec la durée de l'interruption partielle. Par ailleurs, le travailleur doit faire la preuve de la gravité de la situation du membre du ménage dont il doit s'occuper. Pour compenser la baisse de ses revenus, le travailleur reçoit une allocation forfaitaire mensuelle de la part de l'ONEM qui varie en fonction de l'âge du travailleur et qui ne dépasse pas 786,78 euros.

Des règles particulières en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur gravement malade complètent ce

van een ernstig ziek minderjarig kind. Zo kan een werknemer die verlof heeft opgenomen om een minderjarig kind bij te staan of te verzorgen, in het kader van dat verlof beslissen de tenuitvoerlegging van zijn arbeidsovereenkomst voor een hernieuwbare periode van één week op te schorten.

4. Doelstellingen van het wetsvoorstel

4.1. *Uit technisch oogpunt*

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de bestaande verlofregeling aan te vullen. Die regeling is weliswaar al zeer uitgebreid, maar is voor de werknemers financieel geen toereikend alternatief. Zij worden doorgaans met grotere uitgaven geconfronteerd, bijvoorbeeld wanneer een kind in het ziekenhuis moet worden opgenomen, en kunnen dan de kosten om in het onderhoud van het gezin te voorzien, niet langer ten volle dragen. De voorgestelde regeling bestaat erin dat werknemers afstand doen van de verlofdagen die ze aan een collega afstaan, en dat de begunstigde werknemer zijn loon behoudt gedurende het aantal dagen dat gelijk is aan het aantal door de collega's afgestane verlofdagen. Met een dergelijk systeem kunnen werknemers dus een collega met een ernstig ziek kind helpen een volledig inkomen te handhaven.

Bovendien verlicht die intermenselijke solidariteit ten dele de financiële last van de overheid, omdat geen vervangingsuitkering moet worden toegekend gedurende de periode van het afgestane verlof. Voor de werkgever is die regeling deels neutraal aangezien de afwezigheid van de werknemer met een ernstig ziek kind wordt goedge maakt door een grotere aanwezigheid van de werknemers die verlofdagen hebben afgestaan. De regeling is niet verplicht en biedt dus voldoende flexibiliteit om aan de grote én de kleinere bedrijfsstructuren te worden aangepast.

Het spreekt vanzelf dat de voordelen die met een daadwerkelijke aanwezigheid op de werkvloer gepaard gaan — zoals bij maaltijdcheques het geval is — gehandhaafd moeten blijven voor de werknemer die effectief aan het werk is. Evenzo is het al even evident dat de werknemer die verlofdagen van collega's toegekend krijgt, alle aan zijn loon verbonden voordelen behoudt.

Er zij evenwel aan herinnerd dat elkeen een aantal verlofdagen heeft die hem persoonlijk toebehoren en die in de praktijk niet kunnen worden afgestaan. Het afstaan van verlofdagen moet dus een persoonlijke en solidaire demarche zijn, zonder dat ook maar enigszins sprake is van druk of dwang. Indien de persoon die verlofdagen

troisième congé thématique. En effet, dans le cadre d'un congé pris pour assister ou donner des soins à un enfant mineur, le travailleur peut suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pour une durée d'une semaine, renouvelable.

4. Objectifs de la proposition de loi

4-1. *Sur le plan technique*

La présente proposition de loi vise à compléter l'actuel régime de congé qui, bien que déjà fort étendu, n'offre pas d'alternative financière suffisante aux travailleurs. Ceux-ci sont généralement confrontés à des dépenses plus importantes dues, entre autres, à l'hospitalisation d'un enfant et ne peuvent, de ce fait, plus assurer pleinement les frais du ménage. Le dispositif proposé consiste, d'une part, pour les travailleurs qui cèdent leurs jours de congé à y renoncer et, d'autre part, pour le travailleur bénéficiaire, à continuer à percevoir sa rémunération pendant un nombre de congé équivalent au nombre de jours donnés par ses collègues. Ce système donne donc la possibilité aux travailleurs d'aider à maintenir un revenu complet pour l'un de leur collègue ayant un enfant souffrant d'une maladie grave.

En outre, cette solidarité interpersonnelle permet d'alléger en partie la charge financière publique, les allocations de remplacement durant la période de congés cédés n'étant plus allouées. Pour l'employeur, ce dispositif est en partie neutre. Les absences de l'employé ayant un enfant souffrant d'une maladie grave, sont compensées par la présence renforcée des autres employés ayant souscrit au don de congés. Par son caractère non contraignant, ce dispositif offrira la flexibilité suffisante pour s'adapter aux grandes et aux plus petites structures.

Il va de soi que les avantages liés à la présence effective sur le lieu de travail, à l'instar des chèques-repas, doivent continuer à bénéficier au travailleur qui effectue effectivement la prestation. De même, il va tout autant de soi que le travailleur qui bénéficie du don de congés de la part de ses collègues conserve tous les avantages liés à son salaire.

Toutefois, rappelons que chaque individu jouit d'un nombre de jours de congé qui lui est propre et qui dans les faits ne peut être cédé. La cession de ses jours de congé doit donc être une démarche personnelle et solidaire réalisée sans aucune pression ou contrainte. L'anonymat du donneur doit être garanti et maintenu

afstaat daar om verzoekt, moet zijn/haar anonimiteit worden gewaarborgd en gehandhaafd gedurende de hele duur van deze specifieke verlofperiode.

4.2. *Strekking van het wetsvoorstel*

De in uitzicht gestelde regeling berust duidelijk op de vrijwillige keuze van de werknemer om een deel van zijn bovenwettelijke verlofdagen af te staan om een collega-werknemer of -ambtenaar met een ernstig ziek kind dat permanent de aanwezigheid van een familielid behoeft, te helpen de beroepsinkomsten op peil te houden.

De schenker mag alleen de dagen afstaan die de duur van de 20 wettelijke verlofdagen waarop elke werknemer minstens recht heeft, te boven gaan. Die beperking is gerechtvaardigd door het feit dat elke Belgische werknemer recht heeft op dat aantal verlofdagen.

In datzelfde opzicht wordt in verband met het zieke kind de minimumleeftijd formeel vastgesteld op 21 jaar. Die leeftijd is gebaseerd op de normen die al bestaan voor de toekenning van uitkeringen aan de kinderen met een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of die ernstig ziek zijn.

si celui-ci le demande au cours de tout le déroulement de l'opération.

4.2. *Philosophie de la proposition de loi*

Le dispositif repose clairement sur le libre choix des travailleurs de renoncer à une partie de leurs jours de congés extra-légaux afin de contribuer au maintien de la rémunération d'un autre travailleur de l'entreprise ou de l'administration dont l'enfant est gravement malade et demande une présence familiale constante.

Le donneur ne peut céder des jours de congé qu'à concurrence de ce qui excède la période de vingt jours ouvrables à laquelle chaque travailleur a droit au minimum. Une telle limite se justifie par le fait que tout travailleur belge est bénéficiaire de ce nombre de jours.

De même, et de manière formelle, l'âge limite est fixé en fonction des normes qui existent déjà pour l'octroi d'allocations aux enfants atteints d'incapacité physique ou mentale de plus de 66 % ou d'une affection grave, c'est-à-dire 21 ans.

Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)
Olivier CHASTEL (MR)
Denis DUCARME (MR)
David CLARINVAL (MR)
Stéphanie THORON (MR)
Katrin JADIN (MR)
Benoît FRIART (MR)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt artikel 100ter, opgeheven bij de wet van 23 maart 2001, hersteld in de volgende lezing:

“Art. 100ter. § 1. Een werknemer kan, op zijn verzoek en met de instemming van de werkgever, anoniem en zonder tegenprestatie geheel of gedeeltelijk afstand doen van zijn niet-opgenomen verlofdagen ten gunste van een andere werknemer van de onderneming of van de overheidsdienst die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan eenentwintig jaar oud, dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of handicap of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

Van het jaarlijks verlof mogen alleen de dagen worden afgestaan die de duur van twintig dagen te boven gaat. De begunstigde werknemer van één of meer dagen die met toepassing van het eerste lid worden afgestaan, behoudt zijn bezoldiging tijdens zijn afwezigheidsperiode. Deze afwezigheidsperiode wordt voor de bepaling van de rechten die de begunstigde werknemer geniet op grond van zijn anciënniteit, gelijkgesteld met een daadwerkelijke arbeidsperiode. De begunstigde werknemer behoudt alle voordelen die hij vóór de aanvang van zijn afwezigheidsperiode had verworven, met uitzondering van die welke rechtstreeks verband houden met de daadwerkelijke aanwezigheid op de werkplek, terwijl de werknemer die afstand doet van zijn verlofdagen niet de voordelen kan worden ontzegd die inherent zijn aan zijn daadwerkelijke aanwezigheid op de werkplek.

§ 2. De bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval als bedoeld in § 1, eerste lid, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking blijken uit een gedetailleerd medisch attest, opgesteld door de arts die het kind volgt wegens de ziekte, de handicap of het ongeval, en voor wie hij van mening is dat iedere vorm van sociale, familiale of mentale bijstand vereist is.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, l'article 100ter, abrogé par la loi du 23 mars 2001, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 100ter. § 1^{er}. Un travailleur peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre travailleur de l'entreprise ou de l'administration qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt-et-un ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt jours ouvrables. Le travailleur bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le travailleur tient de son ancienneté. Le travailleur conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence, excepté les avantages liés directement à sa présence effective sur le lieu de travail, tandis que le travailleur qui renonce à ses jours de repos ne peut être privé des avantages propres à sa présence effective sur le lieu de travail.

§ 2. La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident et pour lequel il est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire.

§ 3. Elke onderneming of elke overheidsdienst waarbij een verlofdonatieregeling wordt ingesteld, kan de regeling zelf aanpassen, door de donatie tot een bepaald aantal dagen te beperken of door verscheidene opeenvolgende donaties te organiseren, naar gelang de behoeften van de onderneming of de overheidsdienst.

§ 4. De onderneming of de overheidsdienst waarborgt intern de anonimiteit van de werknemers die zich voor verlofdonatie opgeven en die deze donatie anoniem wensen te verrichten.”

Art. 3

In artikel 101 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986, worden de woorden “100, eerste lid, en 100*bis*” vervangen door de woorden “100, eerste lid, 100*bis* en 100*ter*”.

Art. 4

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels en de bijzondere voorwaarden voor de toekenning van die verlofdonatie.

13 november 2015

§ 3. Chaque entreprise ou administration au sein de laquelle un système de don de congés sera mis en place pourra adapter le dispositif à sa façon en limitant le don à un certain nombre de jours ou en organisant plusieurs dons successifs, en fonction de ses besoins.

§ 4. L'entreprise ou l'administration assure en son sein l'anonymat des travailleurs souscrivant au don de congés et qui souhaitent exercer ce don anonymement.”

Art. 3

À l'article 101 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986, les mots “100, alinéa 1^{er}, et 100*bis*” sont remplacés par les mots “100, alinéa 1^{er}, 100*bis* et 100*ter*”.

Art. 4

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les modalités et les conditions particulières d'octroi de ce don de congés.

13 novembre 2015

Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)
Olivier CHASTEL (MR)
Denis DUCARME (MR)
David CLARINVAL (MR)
Stéphanie THORON (MR)
Katrin JADIN (MR)
Benoît FRIART (MR)