

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 mars 2004

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'arrêté royal du 28 août 1963
relatif au maintien de la rémunération
normale des ouvriers, des travailleurs
domestiques, des employés et des
travailleurs engagés pour le service des
bâtiments de navigation intérieure pour
les jours d'absence à l'occasion
d'événements familiaux ou en vue de
l'accomplissement d'obligations civiles
ou de missions civiles, afin de porter
à 10 jours le congé de deuil pour
le décès d'enfants mineurs d'âge**

(déposée par MM. Daniel Bacquelaine et
Denis Ducarme)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 maart 2004

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 28 augustus 1963 betreffende het behoud
van het normaal loon van de werklieden,
de dienstboden, de bedienden en de
werknemers aangeworven voor de dienst
op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen
ter gelegenheid van familiegebeurtenissen
of voor de vervulling van staatsburgerlijke
verplichtingen of van burgerlijke opdrachten,
teneinde het rouwverlof bij
het overlijden van minderjarige kinderen
op 10 dagen te brengen**

(ingediend door de heren
Daniel Bacquelaine en Denis Ducarme)

RÉSUMÉ

Les auteurs de la présente proposition de loi entendent consacrer dans la réglementation relative aux congés de « circonstances », la situation particulière de la perte d'un enfant mineur, en prévoyant un congé de 10 jours à prendre dans les deux ans qui suivent le décès. Afin de ne pas faire reposer intégralement l'effort financier sur l'employeur, ils proposent de déléguer au Roi le pouvoir de répartir l'effort financier entre l'Etat et celui-ci.

SAMENVATTING

De indieners van dit wetsvoorstel willen in de reglementering inzake het «omstandigheidsverlof» de bijzondere situatie van het verlies van een minderjarige kind opnemen, door te voorzien in een verlof van 10 dagen, te nemen binnen twee jaar na het overlijden. Om de financiële inspanning niet helemaal door de werkgever te laten dragen, stellen zij voor de Koning te machtigen de financiële inspanning tussen de Staat en de werkgever te verdelen.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

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: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkorting en bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

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
e-mail : publications@laChambre.be

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le deuil d'un enfant est la plus insupportable épreuve qu'il soit donné de vivre à des parents. Même si l'intensité du choc émotionnel varie sensiblement d'un individu à l'autre, il est certain qu'à de rares exceptions près, la reprise de l'activité professionnelle s'effectue dans des conditions de faiblesse psychologique et physique importantes. On peut cependant comprendre que certaines personnes choisissent de reprendre rapidement le travail. Le retour au quotidien peut les aider à assumer leur période de deuil mais il faut également prendre en compte la détresse de parents qui développent une incapacité à faire face rapidement aux exigences de leur milieu professionnel.

Dans l'état actuel de la législation, cette incapacité doit être pansée endéans trois jours de congé, courant du décès aux funérailles. Ce dispositif nous paraît insatisfaisant à plusieurs égards.

Tout d'abord, parce que le régime légal actuel place le décès de l'enfant sur le même pied que le décès des autres parents au premier degré. S'il est bien entendu hasardeux de tenter une quelconque gradation de la souffrance — le désarroi est toujours immense à ce degré de parenté —, nous pensons qu'il n'est pas illogique de prévoir des règles spécifiques en cas de décès d'un mineur d'âge. Ce type de deuil présente à notre estime, des éléments atypiques qui font que la perte est d'autant plus inacceptable et souvent ingérable pour les personnes concernées et singulièrement pour les parents. Partant, nous proposons de sortir de la logique actuelle — rationnelle mais arbitraire — voulant que la période de deuil soit fonction du degré de parenté.

Insatisfaction ensuite au sujet de la durée et de la période du congé. S'il est impossible de dégager une solution optimale en cette matière compte tenu des besoins propres à chacun, il nous paraît en tout état de cause peu judicieux de limiter la possibilité d'absences aux seuls jours s'écoulant entre le décès et les funérailles. Il est vrai que l'activité professionnelle peut être difficilement assumée durant cette courte période, que les impératifs administratifs se combinent alors au choc immédiat du décès, mais il faut recon-

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De rouw om een kind is de moeilijkst te dragen beproeving die ouders in hun leven moeten doorstaan. Zelfs al verschilt de emotionele schok aanzienlijk van persoon tot persoon, het staat vast dat, op enkele schaarse uitzonderingen na, de hervatting van de beroepsbezigheid plaatsheeft in omstandigheden van belangrijke psychologische en fysieke zwakte. Toch is het begrijpelijk dat sommige mensen zo spoedig mogelijk opnieuw aan de slag willen. De terugkeer naar de dagelijkse gang van zaken kan hen helpen bij het doormaken van de rouwperiode; toch moet men ook rekening houden met de verwarring van ouders bij wie zulks dergelijke proporties aanneemt dat zij niet snel in staat zijn het hoofd te bieden aan de eisen van hun beroepsomgeving.

In de huidige stand van de wetgeving moet men die arbeidsongeschiktheid in drie verlofdagen te boven komen: van het overlijden tot de begrafenis. Het komt ons voor dat die bepaling in verscheidene opzichten geen voldoening schenkt.

In de eerste plaats omdat de huidige wettelijke regeling het overlijden van het kind op dezelfde voet plaatst als het overlijden van andere verwanten van de eerste graad. Het is uiteraard een hachelijke onderneming zich aan enige gradatie van het leed te wagen — de ontreding is bij een dergelijke graad van verwantschap altijd immens —, maar wij menen dat het niet onlogisch is in bijzondere regels te voorzien voor het overlijden van een minderjarig kind. Dat soort rouw vertoont naar ons gevoelen atypische elementen die maken dat het verlies nog ondraaglijker is en de betrokkenen, waaronder vooral de ouders, er vaak geen vat op krijgen. Daarom stellen wij voor niet langer uit te gaan van de huidige — rationele, maar willekeurige — opvatting die wil dat de rouwperiode bepaald wordt volgens de graad van verwantschap.

De bepaling schenkt vervolgens evenmin voldoening wat de duur en de periode van het verlof betreft. Gelet op eenieders behoeften is het misschien wel niet mogelijk in die zaken tot een optimale oplossing te komen, maar het lijkt ons ieder geval weinig oordeelkundig de mogelijkheid om op het werk afwezig te blijven te beperken tot louter de dagen tussen het overlijden en de begrafenis. Het is waar dat beroepsbedrijvigheid gedurende die korte periode moeilijk uitvoerbaar is en dat de administratieve verplichtingen onmiddellijk na

naître que la véritable période de deuil prend naissance ultérieurement, parfois plusieurs semaines après la disparition, et peut se poursuivre durant de nombreux mois. En ces moments aussi, peut-être surtout, il doit être permis au travailleur de se retirer de son quotidien professionnel, de s'écarter ne fut-ce que quelques jours, si à ses yeux une telle démarche semble nécessaire dans son cheminement de l'acceptation de la disparition.

Cette démarche ne peut être menée aujourd'hui que dans le cadre des congés annuels. Encore faut-il que le travailleur puisse en disposer au moment où il est frappé par le deuil. A notre estime cependant, l'utilisation de ces congés doit demeurer l'exception. A l'évidence, ils ne visent pas le même objet que le congé de deuil et l'on ne peut admettre qu'un travailleur soit pénalisé alors qu'il vient précisément de vivre une étape éminemment éprouvante dans sa vie.

Restent les absences pour maladie. Le recours à ce type de congé a sa logique médicale qu'il ne faut nullement mettre en doute mais cette logique ne recouvre qu'imparfaitement celle qui gouverne la période de deuil. Les effets de la souffrance peuvent certes entraîner des dysfonctionnements d'ordre psychologique ou physique qui justifient une mise au repos, voire un traitement médical approprié mais ils doivent également être pris en compte en ce qu'ils traduisent simplement une réaction de tristesse, de souffrance et de difficulté à gérer le quotidien. C'est cette prise en compte qui justifie à nos yeux l'élargissement de la période et de la durée du congé de deuil. Nous proposons en effet d'octroyer un capital de 10 jours à gérer en toute liberté sur une période de deux ans à dater du jour du décès. De la sorte, nous couvrons le premier anniversaire de la disparition qui est naturellement une étape douloureuse.

Enfin, remarquons qu'au niveau fédéral, en l'état actuel des choses, les agents de la fonction publique sont en cette matière légèrement favorisés par rapport au secteur privé. On parle dans l'administration de quatre jours de congé de deuil. Il importe de rétablir l'égalité en portant, dans l'administration aussi, le congé de deuil à 10 jours pour le décès d'enfant mineur. Eu égard au prescrit constitutionnel, cette intervention incombe cependant au seul Roi en vertu de ses compétences réglementaires autonomes. Une initiative législative n'est partant pas envisageable en la matière.

de shock van het overlijden moeten worden vervuld. Toch kan men er niet omheen dat de echte periode van rouw later van start gaat, soms verscheidene weken na het overlijden, en verscheidene maanden kan blijven duren. Op dergelijke momenten moet het voor de werknemer ook, en misschien zelfs vooral, mogelijk zijn zich uit zijn dagelijkse beroepsbezigheden terug te trekken, om er misschien maar voor enkele dagen tussenuit te zijn, als een dergelijke stap hem nodig lijkt in het verwerkingsproces na het verlies.

Die stap kan thans alleen in het kader van de jaarlijkse vakantiedagen worden gedaan, maar het is niet zeker dat de werknemer nog dagen overhoudt op het ogenblik dat hij van rouw vervuld is. Wij menen echter dat het gebruik daartoe van die dagen de uitzondering moet blijven. Het ligt voor de hand dat ze niet hetzelfde beogen als het rouwverlof en het is ontoelaatbaar dat zulks in het nadeel van een werknemer is, terwijl hij net een uiterst beproevende periode in zijn leven moet doormaken.

Dan zijn er nog de afwezigheden wegens ziekte. Terugvallen op dat soort verlof berust op medische redenen die men niet in twijfel mag trekken, maar die redenen vallen slechts ten dele samen met wat wordt doorstaan in de periode van rouw. Het leed kan op psychologisch of lichamelijk vlak zeker tot functionele storingen aanleiding geven die rust of zelfs een passende medische behandeling vergen, maar men moet er zich ook rekenschap van geven dat het eenvoudigweg de uiting is van droefenis, van pijn en van de moeilijkheid om zich door het dagelijkse heen te slaan. Precies die visie op het rouwproces verantwoordt in onze ogen een uitbreiding van de periode en de duur van het rouwverlof. Wij stellen immers voor een tegoed van 10 dagen te verlenen dat in alle vrijheid en over een periode van twee jaar vanaf de dag van het overlijden kan worden opgenomen. Op die manier is ook een pijnlijke fase als de eerste verjaardag van het verlies in die periode daarin begrepen.

Ten slotte is er het feit dat de federale ambtenaren in de huidige stand van zaken ten opzichte van de privé-sector terzake wat bevoordeeld zijn; in die diensten gelden vier dagen rouwverlof. De lat moet gelijk liggen en daarom stellen wij voor ook in de overheidsdiensten het rouwverlof bij het overlijden van een minderjarig kind op 10 dagen te brengen. Gelet op het grondwettelijk voorschrift komt die ingreep evenwel alleen de Koning toe krachtens zijn autonome reglementaire bevoegdheden. Terzake is een wetgevend initiatief daarom niet aan de orde.

Reste la question du financement. L'arrêté royal du 28 août 1963 annonce le maintien de la rémunération normale du travailleur absent pour décès. Ce principe doit être préservé mais ses modalités sont aménagées par la présente proposition afin que le coût des sept jours supplémentaires ne soit pas exclusivement supporté par l'employeur. Il reviendra au Roi d'organiser une juste répartition de l'effort financier entre le secteur privé et l'intervention des moyens publics.

Daniel BACQUELAINE (MR)
Denis DUCARME (MR)

Wat tot slot de financiering betreft, voorziet het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 in het behoud van het normaal loon voor de werknemer die afwezig is wegens een overlijden. Dat principe moet worden gehandhaafd, maar de nadere regels ervan worden door dit wetsvoorstel aangepast, opdat de kosten van de zeven bijkomende dagen niet uitsluitend door de werkgever worden gedragen. De Koning wordt ermee belast te komen tot een billijke verdeling van de financiële inspanning tussen de privé-sector en de overheid.

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

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

Art. 2

L'article 2, alinéa 1^{er}, V, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles est complété comme suit :

« En outre, dans le cas du décès d'un enfant mineur d'âge du travailleur ou de son conjoint, sept jours à choisir par le travailleur au cours des deux années qui suivent le jour du décès. Le Roi fixe le montant et les modalités d'attribution de l'intervention publique versée à l'employeur lorsque le travailleur fait usage de ce droit. ».

27 janvier 2004

Daniel BACQUELAINE (MR)
Denis DUCARME (MR)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 2, tweede lid, V, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten wordt aangevuld als volgt:

«Bij het overlijden van een minderjarig kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), zeven bijkomende dagen door de werknemer te kiezen in de periode van twee jaar die volgt op de dag van het overlijden. De Koning bepaalt het bedrag en de nadere regels tot toekenning van de overheidstegemoetkoming die aan de werkgever wordt gestort als de werknemer van dat recht gebruik maakt.».

27 januari 2004