

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 mars 2004

PROPOSITION DE LOI

**octroyant le droit à un congé d'assistance
aux travailleurs dont un enfant est atteint
d'une maladie grave ou doit subir une
intervention médicale grave**

(déposée par MM. André Frédéric, Yvan
Mayeur et Mme Colette Burgeon)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 maart 2004

WETSVOORSTEL

**tot verlening van bijstandsverlof aan
de werknemers die een kind hebben
dat ernstig ziek is of een
zware medische ingreep moet ondergaan**

(ingediend door de heren André Frédéric en
Yvan Mayeur en mevrouw Colette Burgeon)

RÉSUMÉ

Lorsqu'un enfant est atteint d'une maladie grave ou doit subir une intervention médicale grave, ses parents qui travaillent et qui désirent l'assister, doivent prendre congé, mais les différentes possibilités existantes ne permettent pas de faire face à toutes les situations. En outre, vu le coût des traitements médicaux, il ne leur est pas possible de quitter leur emploi.

Les auteurs proposent donc que ces travailleurs puissent bénéficier d'un congé d'assistance de trois mois maximum avec maintien de leur rémunération pendant les trente premiers jours. Dans le cadre de la proposition, est considérée comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant de l'enfant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance familiale est nécessaire.

D'autre part, les auteurs proposent d'octroyer au travailleur une protection contre le licenciement.

SAMENVATTING

Wanneer een kind ernstig ziek is of een zware medische ingreep moet ondergaan, zijn de ouders die uit werken gaan en het kind wensen bij te staan, verplicht om vrijaf te nemen; met de diverse bestaande mogelijkheden kunnen zij echter niet aan alle situaties het hoofd bieden. Bovendien kunnen zij gelet op de hoge kosten die uit de medische behandelingen voortvloeien, hun baan niet opgeven.

De indieners stellen daarom voor die werknemers het recht op maximum 3 maanden bijstandsverlof te geven, met loonbehoud gedurende de eerste dertig dagen. In het kader van dit wetsvoorstel wordt onder ernstige ziekte of zware medische ingreep verstaan: elke ziekte of medische ingreep die als dusdanig door de behandelend arts wordt aangemerkt en waarvoor die arts sociale, familiale of psychologische bijstand noodzakelijk acht.

Voorts stellen de indieners voor de werknemer tegen ontslag te beschermen.

<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 :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
<i>DOC 51 0000/000</i> :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	<i>DOC 51 0000/000</i> :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
<i>QRVA</i> :	Questions et Réponses écrites	<i>QRVA</i> :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
<i>CRIV</i> :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	<i>CRIV</i> :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
<i>CRABV</i> :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	<i>CRABV</i> :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
<i>CRIV</i> :	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)	<i>CRIV</i> :	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)
<i>PLEN</i> :	Séance plénière	<i>PLEN</i> :	Plenum
<i>COM</i> :	Réunion de commission	<i>COM</i> :	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,

La présente proposition de loi a pour objectif d'accorder un droit de s'absenter du travail aux parents dont l'enfant est atteint d'une maladie grave ou qui doit subir une intervention médicale grave.

Considérant que la maladie grave d'un enfant peut provoquer un déséquilibre budgétaire majeur dans une famille, la Commission des droits de l'enfant hospitalisé a préconisé, dans ses recommandations au Délégué général aux droits de l'enfant (mars 2003), un soutien financier suffisant aux familles. Un congé parental, avec garantie de revenus et l'absence de menace sur l'emploi devraient être obtenus pour permettre d'accompagner l'enfant hospitalisé ou soigné à domicile par les parents.

Par rapport à la maladie de leur enfant, les parents sont confrontés à un dilemme aujourd'hui insoluble : soit ils optent pour l'arrêt du travail mais au détriment du budget du ménage, soit (et le plus souvent) ils sont contraints de poursuivre leur travail mais en privant l'enfant de la présence, du réconfort et de l'accompagnement nécessaires.

Il existe diverses possibilités de suspendre l'exécution du contrat de travail, mais aucune d'entre elles ne rencontre le problème de manière satisfaisante.

On pense tout d'abord au droit au crédit-temps. Outre le fait que ce droit n'existe pas dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, qu'une ancienneté est requise, que l'interruption doit être demandée 3 mois avant la date souhaitée (6 mois dans les entreprises de moins de 21 travailleurs) et que le droit peut être postposé (mécanisme des 5%), le crédit-temps n'a pas été conçu pour que les travailleurs puissent faire face à une situation donnée, bien spécifique, se produisant au cours de leur vie. Au contraire, l'objectif de mieux concilier vie professionnelle et vie privée participe à la construction d'une société plus libre, une société où l'individu a davantage de temps pour se consacrer à lui-même ou à sa famille mais sans qu'un événement majeur (d'autant plus si celui-ci est douloureux) puisse le forcer à user de son droit. Le même raisonnement peut d'ailleurs être suivi en ce qui concerne les congés annuels.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de ouders van kinderen die ernstig ziek zijn of een zware medische ingreep moeten ondergaan, het recht te verlenen van hun werk afwezig te zijn.

Uitgaand van de vaststelling dat de ernstige ziekte van het kind tot een aanzienlijke verstoring van het evenwicht in het gezinsbudget kan leiden, heeft de *Commission pour les droits de l'enfant hospitalisé* in haar aanbevelingen aan de kinderrechtencommissaris van de Franse Gemeenschap (maart 2003) gepleit voor voldoende financiële steun aan de gezinnen. Om de begeleiding mogelijk te maken van het in het ziekenhuis opgenomen of thuis door zijn ouders verzorgde kind, zouden ouderschapsverlof mét een gewaarborgd inkomen en onbedreigde werkgelegenheid moeten worden verkregen.

Geconfronteerd met de ziekte van hun kind, komen de ouders voor een vandaag onoplosbaar dilemma te staan: ofwel onderbreken zij hun beroepsloopbaan, wat een forse hap uit het gezinsbudget neemt, ofwel moeten zij noodgedwongen blijven werken (wat het vaakst voorkomt), waarbij hun kind dan de nodige aanwezigheid, steun en begeleiding moet ontberen.

De werknemers beschikken momenteel over verschillende mogelijkheden om de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst te onderbreken, maar geen enkele schenkt echt voldoening.

Men denke daarbij in de eerste plaats aan het recht op tijdskrediet. Behalve dat dit recht niet geldt in ondernemingen met minder dan 11 werknemers, dat wie in aanmerking wil komen over een bepaalde anciënniteit moet beschikken, dat de loopbaanonderbreking drie maanden voor de gewenste datum moet worden aangevraagd (6 maanden in ondernemingen met minder dan 21 werknemers) en dat toekenning van het recht kan worden uitgesteld (5%-regel), is het tijdskrediet niet ontworpen om de werknemers in staat te stellen een bepaalde specifieke situatie tijdens hun levensloop op te vangen. Het erdoor beoogde doel, met name het beroepsleven beter met het gezinsleven verzoenen, draagt integendeel bij tot de opbouw van een losser samenlevingsmodel waarin het individu meer tijd aan zichzelf of aan zijn gezin kan besteden, evenwel zonder dat een belangrijke (en vooral pijnlijke) gebeurtenis hem ertoe mag dwingen dat recht op te nemen. Dezelfde redenering geldt trouwens voor de jaarlijkse vakanties.

Le législateur a maintenu, à côté du droit au crédit-temps, les interruptions de carrière « thématiques ». Parmi celles-ci, il existe l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un proche grave-malade. Le principal défaut de cette interruption de carrière est la modicité de son indemnité (547 euros pour une interruption à temps plein).

De manière générale, les formules de crédit-temps et d'interruption de carrière ne profitent en réalité qu'aux ménages les plus aisés. Il y a là un vrai problème d'égalité sociale.

Lorsque les parents n'ont pas la possibilité financière de prendre une pause carrière, la poursuite du travail engendrera stress, sentiment de culpabilité, perte de productivité et absentéisme.

Les imperfections et les limites de l'interruption de carrière plaident donc en faveur d'un congé d'assistance avec le maintien d'un revenu suffisant, surtout pour les isolés et pour les ménages à faibles ou à moyens revenus.

Au-delà de la gravité d'une pathologie qui peut frapper toute personne - et de la douleur qu'elle entraîne pour les proches -, notre volonté est de circonscrire le champ d'application aux tranches d'âge les plus fragiles sur le plan affectif, soit les enfants et les adolescents, mais aussi aux jeunes adultes (jusqu'à 25 ans) qui bénéficient encore d'allocations familiales. En effet, pour ces derniers, l'absence d'autonomie économique plaide également pour le droit à un congé d'assistance dans le chef des parents.

Le champ d'application de la présente proposition de loi est large avec la possibilité pour le Roi d'étendre le système au personnel définitif des administrations et autres services des ministères et des organismes d'intérêts publics. Le texte autorise également les provinces, les communes, les agglomérations et fédérations de communes ainsi que les établissements publics et associations de droit public qui en dépendent à appliquer le système.

Comme pour l'interruption de carrière pour assistance médicale, c'est le médecin traitant de l'enfant qui sera habilité à apprécier la gravité de la maladie (ou de l'intervention) et la nécessité de la présence du parent de l'enfant.

Le congé d'assistance est limité à trois mois maximum dans le chef de chacun des deux parents. Etant

Naast het recht op tijdskrediet heeft de wetgever de mogelijkheid van «incidentele» loopbaanonderbrekingen behouden. Daartoe behoort onder meer de onderbreking van de loopbaan wegens bijstand of zorgverlening aan een ernstig ziek gezins- of familielid. Het grootste nadeel van die formule is het geringe bedrag van de uitkering (547 euro voor een voltijdse loopbaanonderbreking).

Door de bank zijn de formules van het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking feitelijk alleen maar voordelig voor de meest gegoede gezinnen, wat een probleem van sociale gelijkheid doet ontstaan.

Wanneer de ouders financieel in de onmogelijkheid verkeren hun loopbaan te onderbreken, leidt het feit dat ze hun werk moeten voortzetten tot stress, culpabilisering, productiviteitsdaling en werkverzuim.

De beperkingen en onvolkomenheden van de loopbaanonderbreking pleiten daarom voor de instelling van een bijstandsverlof met behoud van een toereikend inkomen, vooral voor alleenstaanden en gezinnen met een klein of middelgroot inkomen.

Iedereen kan op een dag het slachtoffer worden van een aandoening, wat een pijnlijke ervaring is voor de naaste omgeving. Maar het is allereerst onze bedoeling het toepassingsgebied van de wet toe te snijden op de leeftijdscategorieën die het meest behoefte hebben aan affectie, zeg maar de jonge kinderen en de adolescenten, maar ook de jongvolwassenen (tot 25 jaar) voor wie nog gezinsbijslag wordt uitgekeerd. Voor die laatsten pleit het feit dat zij economische nog niet op eigen benen staan voor de instelling van een recht op bijstandsverlof voor de ouders.

Het toepassingsgebied van dit wetsvoorstel is ruim opgevat: de Koning kan de regeling uitbreiden tot de vaste personeelsleden van de besturen en andere diensten van de federale overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut. Daarnaast worden ook de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, alsmede de daaronder ressorterende openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen gemachtigd de regeling toe te passen.

Net als bij de loopbaanonderbreking met het oog op medische bijstand wordt de behandelend arts van het kind gemachtigd om de ernst van de ziekte (of ingreep) in te schatten en te beoordelen of de aanwezigheid van de ouders van het kind vereist is.

Het bijstandsverlof is beperkt tot maximum drie maanden voor elk van de beide ouders. Doordat het recht

donné que le droit n'est pas transférable, on incite de cette manière les travailleurs masculins à prendre également ce congé (surtout si la maladie de l'enfant est longue).

Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé d'assistance devra en avertir préalablement l'employeur selon des modalités déterminées par le Roi.

L'objectif étant d'assurer un soutien financier décent aux familles, nous proposons un système similaire, dans sa philosophie, aux actuels congés de maternité et d'adoption.

Pendant les trente premiers jours, le travailleur conserve sa rémunération normale. Il y a lieu de remarquer que l'employeur ne perd pas grand-chose à l'absence du travailleur au sein de l'entreprise. Dans certains cas, l'employeur fait preuve de compréhension et accorde lui-même des jours de congé rémunérés au travailleur. Dans l'hypothèse du maintien au travail, celui-ci engendre une perte de productivité qui est préjudiciable à l'entreprise. Parfois, on assiste à de l'absentéisme grâce à des certificats de maladie délivrés par complaisance.

A l'issue de cette période, l'assurance indemnités accorde une indemnité égale à 82% du salaire perdu. Afin d'organiser une réelle solidarité entre les ménages, il est proposé de plafonner le salaire pris en considération au montant qui est appliqué dans le cadre de la réglementation du chômage.

Une protection contre le licenciement du travailleur est également prévue. Cette protection débute le jour de l'avertissement à l'employeur et se termine trois mois après la fin de la suspension du contrat de travail.

L'on peut enfin relever que d'autres pays ont organisé des régimes similaires, comme la France qui connaît l'allocation de présence parentale, garantissant en cas de congé d'assistance de plusieurs mois, un revenu de remplacement. Et là aussi, la gravité de la maladie et la nécessité de la présence des parents auprès de l'enfant est attestée par le médecin traitant.

André FREDERIC (PS)
Yvan MAYEUR (PS)
Colette BURGEON (PS)

niet kan worden overgedragen, spoort men aldus de mannelijke werknemers ertoe aan ook dat verlof op te nemen (vooral als het kind langdurig ziek is).

De werknemer die het recht op bijstandsverlof wenst uit te oefenen, dient zijn werkgever daarvan vooraf in kennis te stellen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels.

Omdat het de bedoeling is de gezinnen behoorlijke financiële steun te verlenen, stellen wij een regeling voor die qua opzet dezelfde is als die van het huidige moederschaps- en adoptieverlof.

De eerste dertig dagen behoudt de werknemer zijn normale loon. Opgemerkt zij dat de werkgever niet veel verliest doordat de werknemer afwezig is van het werk. In sommige gevallen toont de werkgever begrip en kent hij zelf de werknemer betaalde vrije dagen toe. In de onderstelling dat die werknemer aan het werk blijft, leidt dat tot een productiviteitsdaling die schadelijk is voor de onderneming. Soms treedt werkverzuim op mede doordat valse medische attesten worden verstrekt.

Na die periode verleent de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen de werknemer een bijslag waarvan het bedrag gelijk is aan 82% van het gederfde loon. Om een echte solidariteit tussen de gezinnen te bewerkstelligen wordt voorgesteld het in aanmerking genomen salaris te beperken tot het maximumbedrag dat in de werkloosheidsreglementering wordt toegepast.

Ook is in een bescherming tegen ontslag van de werknemer voorzien. Die bescherming vangt aan op de dag waarop de werkgever van de werkonderbreking in kennis wordt gesteld en eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Tot slot wijzen wij erop dat vergelijkbare stelsels bestaan in andere landen, zoals Frankrijk met zijn *allocation de présence parentale* (presentiebijslag voor de ouders) die in geval van een verscheidene maanden durend bijstandsverlof een vervangingsinkomen waarborgt. Ook bij onze zuiderburen levert de behandeld arts het bewijs van de ernst van de ziekte en van de noodzaak van de aanwezigheid van de ouders bij het kind.

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

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

Art. 2

La présente loi s'applique aux travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, aux conditions particulières et selon les modalités qu'il détermine, étendre les avantages prévus par la présente loi :

1° au personnel définitif des services publics fédéraux;

2° au personnel définitif des organismes d'intérêt public qui ont obtenu une autonomie de gestion en vertu des dispositions de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Les provinces, les communes, les agglomérations et fédérations de communes ainsi que les établissements publics et associations de droit public qui en dépendent sont autorisés à appliquer à leur personnel définitif le droit au congé d'assistance institué par la présente loi.

Art. 3

Les travailleurs ont le droit de bénéficier d'un congé d'assistance, pour assister leur enfant faisant partie de leur ménage, qui est atteint d'une maladie grave ou qui doit subir une intervention médicale grave.

L'enfant doit être inscrit au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence principale et, au moment de l'avertissement prévu à l'article 5, ne pas avoir atteint l'âge de la majorité civile ou être bénéficiaire d'allocations familiales après cet âge.

Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque l'un des deux parents ne cohabite pas avec l'enfant et que les deux parents exercent conjointement l'autorité paren-

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of bij de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad onder de bijzondere voorwaarden en volgens de nadere regels die Hij vaststelt, de voordelen waarin deze wet voorziet, uitbreiden tot:

1° de vaste personeelsleden van de federale overheidsdiensten;

2° de vast personeelsleden van de instellingen van openbaar nut die, krachtens de bepalingen van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, beheersautonomie hebben verkregen.

De provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, alsmede de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die daaronder ressorteren, zijn gemachtigd om het bij deze wet ingestelde recht op bijstandsverlof toe te passen op hun vastbenoemde personeelsleden.

Art. 3

De werknemers hebben recht op bijstandsverlof om een kind dat van hun gezin deel uitmaakt, bij te staan als dat ernstig ziek is of een zware medische ingreep moet ondergaan.

Het kind moet ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn hoofdverblijf heeft en, op het tijdstip van de kennisgeving bedoeld in artikel 5, de leeftijd van de burgerlijke meerderjarigheid niet hebben bereikt of na die leeftijd geen gezinsbijslag meer genieten.

In afwijking van het vorige lid wordt, wanneer een van de twee ouders niet met het kind samenwoont en de beide ouders samen het ouderlijk gezag uitoefenen

tale au sens de l'article 374 du Code civil, le droit est également ouvert dans le chef du parent qui ne cohabite pas avec l'enfant.

Le droit de suspendre le contrat de travail est limité à trois mois maximum par enfant.

Pendant les trente premiers jours, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération. A l'issue de cette période, le travailleur bénéficie d'une allocation qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Cette allocation est égale à 82% du salaire mensuel moyen, plafonné au montant retenu pour le calcul des allocations de chômage.

Art. 4

Est considérée comme maladie grave ou intervention médicale grave, toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant de l'enfant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance familiale est nécessaire.

La preuve de la raison de la suspension du contrat de travail est apportée par le travailleur au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant de l'enfant.

Art. 5

Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé d'assistance est tenu d'avertir préalablement l'employeur conformément aux modalités déterminées par le Roi.

L'attestation visée à l'article 4, alinéa 2, est jointe à l'avertissement.

Art. 6

A partir du jour de l'avertissement visé à l'article 5, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée à l'article 3.

in de zin van artikel 374 van het Burgerlijk Wetboek, het recht eveneens geopend voor de ouder die niet met het kind samenwoont.

Het recht om de arbeidsovereenkomst te schorsen is beperkt tot maximum drie maanden per kind.

De werknemer geniet loonbehoud gedurende de eerste dertig dagen. Na die periode heeft de werknemer recht op een bijslag die hem in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt uitgekeerd. Die bijslag is gelijk aan 82% van het gemiddelde maandsalaris, met een maximum gelijk aan het bedrag dat geldt voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen.

Art. 4

Als ernstige ziekte of zware medische ingreep wordt beschouwd, elke ziekte of medische ingreep die als dusdanig door de behandelend arts van het kind wordt aangemerkt en waarvoor de behandelend arts enige vorm van familiale bijstand noodzakelijk acht.

Het bewijs voor de reden tot schorsing van de arbeidsovereenkomst, wordt door de werknemer geleverd door middel van een attest van de arts die het kind behandelt.

Art. 5

De werknemer die het recht op bijstandsverlof wenst uit te oefenen dient de werkgever daarvan vooraf in kennis te stellen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels.

Het in artikel 4, tweede lid, bedoelde attest wordt bij de kennisgeving gevoegd.

Art. 6

Met ingang van de in artikel 5 bedoelde kennisgeving is het de werkgever verboden een daad te stellen tot eenzijdige beëindiging van de arbeidsbetrekking, behalve om een dringende reden in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden.

Voldoende is de reden die als dusdanig door de rechter is erkend en waarvan de aard en oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 3 bedoelde schorsing.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

26 janvier 2004

André FREDERIC (PS)
Yvan MAYEUR (PS)
Colette BURGEON (PS)

Dat verbod neemt een einde drie maanden na het einde van de schorsing van de uitoefening van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die, ondanks het bepaalde in het eerste lid, de arbeidsovereenkomst opzegt zonder dringende of voldoende reden, is ertoe gehouden aan de werknemer een vaste vergoeding uit te betalen die gelijk is aan zes maanden bezoldiging, onverminderd de uitkeringen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Wordt de opzegging door de werkgever gegeven, dan loopt de opzeggingstermijn niet tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Art. 7

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

26 januari 2004