

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 oktober 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regeling betreffende het
rouwverlof**

(ingediend door mevrouw Evita Willaert
en de heer Georges Gilkinet c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 octobre 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation en matière de
congé de deuil**

(déposée par Madame Evita Willaert
et M. Georges Gilkinet et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het rouwverlof uit te breiden tot tien werkdagen voor de werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind, hetzij een kind van die partner. Daarnaast wordt het rouwverlof tot vijf werkdagen uitgebreid voor de werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van hun vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, (schoon)broer of (schoon)zus. Die verlofdagen kunnen vrij worden opgenomen in een periode van één jaar volgend op het overlijden.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à augmenter à dix jours ouvrables le congé de deuil accordé aux travailleurs qui sont confrontés au décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, qu'il s'agisse de leur enfant ou d'un enfant du partenaire et à cinq jours ouvrables le congé de deuil accordé aux travailleurs confrontés au décès d'un père, mère, beau-père, belle-mère, d'un (beau-)frère ou d'une (belle-)sœur. Ces jours de congé pourront être pris dans l'année qui suit le décès.

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-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
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 : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, met tal van aanpassingen, de tekst over van wetsvoorstel DOC 53 1225/001. Het strekt ertoe steun te bieden aan werknemers die te maken krijgen met een overlijden, door hen extra verlofdagen toe te kennen.

Een werknemer heeft op dit ogenblik wettelijk recht op drie betaalde vrije dagen bij het overlijden van de partner met wie hij samenwoont of van een familielid in de eerste graad. Die dagen moeten opgenomen worden in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag van de uitvaart. Dit recht vloeit voort uit de regelgeving van “het klein verlet” in de arbeidswetgeving, uitgewerkt in 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.

De rouwverlofregeling dateert al van 1963 en is dringend aan herziening toe. De korte verlofperiode die wordt verleend, is onvoldoende om bij een overlijden te regelen wat er standaard geregeld moet worden: de begrafenis, de administratieve afwikkeling van het overlijden, de stappen die moeten worden gezet, maar ook de verwerking van het psychologisch gewicht van de rouw. Bij verlies van een partner staat de rouwende achterblijver er ook alleen voor om het huishouden te beredderen.

Naast die praktische beslommeringen, moet het verdriet om het verlies van een dierbare verwerkt worden en moet het rouwproces zijn beslag krijgen. Zo nodig moeten ook de andere gezinsleden in hun rouwproces worden bijgestaan. Volgens de vigerende wettelijke bepalingen moet iemand die een directe naaste heeft verloren, in staat zijn de arbeidsongeschiktheid in drie verlofdagen na het overlijden te boven te komen. Volgens ons is die termijn om diverse redenen ontoereikend en doet een en ander vragen rijzen.

Het eerste aspect betreft de duur van het rouwverlof en de afbakening van de periode waarbinnen die vrije dagen opgenomen moeten worden. Enkel de dagen tussen het overlijden en de begrafenisplechtigheid als rouwperiode erkennen, gaat totaal voorbij aan de reële

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l’adaptant, le texte de la proposition de loi DOC 53 1225/001 et poursuit l’objectif d’améliorer le soutien aux travailleurs confrontés à un deuil, via l’octroi de jours de congés supplémentaires.

Conformément à la législation actuelle, le travailleur peut prendre trois jours de congé, avec maintien de sa rémunération, à l’occasion du décès du partenaire avec lequel il cohabitait ou d’un membre de sa famille au premier degré. Ces jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Ce droit découle des règles prévues en matière de “petit chômage” dans la législation relative au travail, élaborée dans 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.

La réglementation en matière de congé de deuil remonte déjà à 1963 et il est urgent de la réviser. La courte période de congé qui est accordée est insuffisante pour régler tout ce qui doit habituellement être réglé à l’occasion d’un décès: les funérailles, les formalités administratives, les allées et venues que cela implique mais également pour permettre la gestion psychologique du poids du deuil. Lors du décès d’un partenaire, la personne endeuillée se retrouve seule pour s’occuper de la gestion de son ménage et les conséquences du décès.

En plus de ces soucis pratiques, elle doit gérer la tristesse consécutive à la perte d’un être proche, accomplir un travail de deuil et, le cas échéant, accompagner les autres membres de la famille dans ce même travail de deuil. Selon les dispositions légales actuelles, une personne qui a perdu un proche direct devrait être capable de surmonter son incapacité de travail au cours d’un congé de trois jours suivant le décès. Cela nous paraît insuffisant à divers égards et pose plusieurs questions.

La première question qui se pose est celle de la durée du congé de deuil et de la délimitation de la période au cours de laquelle ces jours de congé doivent être pris. Si on ne reconnaît, comme période de deuil, que les jours qui s’écoulent entre le décès et les funérailles,

beleving van zulke pijnlijke ervaringen. Het staat vast dat de rouwende achterblijver om emotionele redenen geen beroepsbezigheden net vóór de begrafenis aan kan. Tevens moeten jammer genoeg ook administratieve verplichtingen net na de schok van het overlijden worden vervuld.

De eigenlijke rouwverwerking heeft dan ook later plaats op een zeer individuele manier; en afhankelijk van een reeks andere criteria (samenstelling van het gezin, omstandigheden van het overlijden, enzovoort...).

Er moeten bijgevolg bijkomende verlofdagen worden toegekend aan mensen in rouw, zodat de werknemer wettelijk de mogelijkheid krijgt het verlies van een verwant te boven te komen. Daarnaast moet het mogelijk worden die dagen over een langere periode op te nemen dan tijdens de dagen onmiddellijk na het overlijden. Die flexibiliteit is ingegeven door de manier waarop elkeen individueel omgaat met een gecompliceerd proces. Achterblijvers gaan op soms heel verschillende wijze om met het verlies van een kind of de partner.

Voor de ene is de intensiteit van de rouw het grootst onmiddellijk na de uitvaart, voor de ander komt de weerslag pas weken of maanden later. Het argument dat in die gevallen, onmiddellijk na het overlijden, vakantiedagen kunnen worden opgenomen gaat hier niet op. Die dagen hebben een ander doel en daarbij is men nooit zeker of er na een rouwperiode nog vakantiedagen overblijven.

Het staat vast dat de achterblijvers meer tijd nodig hebben dan het thans bij wet toegestane aantal dagen om te herstellen en om te leren omgaan met het verlies en de nieuwe situatie. Naast verlies gaat het rouwproces gepaard met een breed scala aan negatieve emoties zoals angst, schuld, verwarring en boosheid. Net die complexiteit van dit proces vraagt ruimte en tijd voor verwerking. De gevoelswereld moet geordend worden; voldoende kracht is nodig om het dagelijkse leven te hervatten. Indien hier geen mogelijkheid toe is, bestaat het risico dat verdringing tot blijvende en ernstiger problemen leidt, met persoonlijke én sociaalprofessionele gevolgen.

Rouwarbeid is een zware belasting voor lichaam en geest. De psychologische gevolgen verschillen per individu; het is dus moeilijk hierop te anticiperen. Rouw leidt ook vaak tot lichamelijke ongemakken en problemen veroorzaakt door stress en slapeloosheid. Verscheidene

on ne tient absolument aucun compte de la façon dont ces événements douloureux sont vécus dans la réalité. De toute évidence, la personne en deuil ne peut, pour des raisons émotionnelles, exercer d'activités professionnelles juste avant les funérailles et elle doit malheureusement remplir des formalités administratives juste après le choc du décès.

Le véritable travail de deuil ne commence dès lors que plus tard et varie fortement d'un individu à l'autre et selon une série d'autres critères (composition de la famille, circonstances du décès,...).

Aussi est-il nécessaire d'accorder des jours de congé supplémentaires aux personnes qui vivent un deuil, afin d'accorder légalement au travailleur la possibilité de surmonter la perte d'un proche. En outre, la possibilité doit être accordée de prendre ces jours de congé au cours d'une période plus longue que les jours suivant directement le décès. Cette flexibilité se justifie par le caractère individuel d'un processus complexe. Les réactions face à la perte d'un proche peuvent être très différentes.

Chez les uns, le deuil atteindra son paroxysme juste après les obsèques, chez les autres, le contrecoup intervient des semaines ou des mois plus tard. L'argument selon lequel la personne peut prendre quelques jours de congé pour de telles occasions, après le décès, ne tient pas. Ces jours de congé ont une autre finalité et, de plus, on n'est jamais certain qu'un travailleur disposera encore de jours de congé à prendre après une période de deuil.

Il est indubitable que les personnes endeuillées ont besoin de plus de jours que ceux actuellement prévus légalement pour se remettre et pour apprendre à surmonter la perte et à faire face à leur nouvelle situation. Le processus de deuil s'accompagne non seulement d'un sentiment de perte, mais aussi de toute une gamme de sentiments négatifs tels que l'angoisse, la culpabilité, la confusion ou la colère. C'est précisément la complexité de ce processus de "métabolisation" qui demande de la latitude et du temps. La personne en deuil doit mettre de l'ordre dans ses sentiments et acquérir suffisamment de forces pour reprendre le cours normal de la vie. Si elle n'en a pas la possibilité, le refoulement risque de conduire à des problèmes persistants et plus graves, dans ses conséquences personnelles comme socio-professionnelles.

Le travail de deuil est épuisant sur les plans physique et psychique. Les conséquences psychologiques diffèrent d'un individu à l'autre, et peuvent donc difficilement être anticipées. Le deuil cause souvent des troubles et des problèmes physiques provoqués par le

medische onderzoeken linken rouw en ziekte. Zo is aangetoond dat het overlijden van de levenspartner invloed heeft op het immuunsysteem¹.

Uit de praktijk blijkt dan ook dat rouwenden die treuren om het verlies van een naaste als partner of kind, helemaal niet in staat zijn opnieuw te werken na het wettelijk rouwverlof. Ze beslissen thuis te blijven en gaan met ziekteverlof. In heel wat getuigenissen wordt deze scheefftrekking aangeklaagd. Maar rouwen is geen ziekte. Integendeel, het is een gezonde reactie op een geleden verlies.

Een beperkt rouwverlof gaat niet alleen voorbij aan de maatschappelijke realiteit, ook laat men na de rouwende een erkenning te bieden voor het specifieke leed dat een rouwproces kenmerkt en werkt men oneigenlijke praktijken om het overlijden van een naaste te verwerken, zoals ziekteverlof, in de hand. Een rouwende werknemer is niet ziek en wil ook niet gedwongen worden dat statuut in te stappen, laat staan zich te verantwoorden voor een arbeidsgeneesheer. Werkverzuim in de vorm van ziekteverlof kan mee worden voorkomen door de erkenning dat de werknemer ruimte en tijd nodig heeft voor het verwerken van een dergelijk verlies, en meestal ook door de voorbereiding van een goede opvang achteraf op het werk.

Veel werkgevers wensen dit soort zaken op individueel niveau of binnen de sector te regelen. Dat kan en zal in veel gevallen ook gebeuren, maar men blijft als werknemer overgeleverd aan de goede wil van de werkgever en het begrip dat hij kan opbrengen voor de situatie. Het risico bestaat dan ook dat, naar gelang van iemands geslacht, onderhandelingscapaciteit, functie of verhouding tot de collega's meer of minder begrip aan de dag wordt gelegd, om subjectieve redenen of wegens specifieke takenpakketten of werktijden.

Zo valt het voor werknemers met hogere functies soms makkelijker te regelen enkele weken rust te nemen dan voor anderen, die minder overtuigingskracht hebben of die over minder vakantiedagen beschikken. Ook daarom moet wettelijk worden vastgelegd dat elke rouwende werknemer de ruimte moet krijgen om het verlies te verwerken. Meteen na de uitvaart weer aan de slag gaan – zoals de vigerende rouwverlofregeling bepaalt – is geen haalbare kaart.

Uit een onderzoek van de “Landelijke Stichting Rouwbegeleiding” in Nederland, waarbij werkgevers

¹ BEEM, E., *Gevolgen van rouw moeilijk meetbaar*, doctoraatsproefschrift, Leiden, www.kennislink.nl.

stress et l'insomnie. Différentes études médicales établissent un lien entre le deuil et la maladie. C'est ainsi qu'il a été démontré que le décès du partenaire a une influence sur le système immunitaire¹.

La pratique montre que les personnes portant le deuil d'un proche (comme un partenaire ou un enfant) ne sont absolument pas en état de reprendre le travail à l'issue du congé de deuil légal. Elles décident alors de rester chez elles et prennent un congé de maladie. De nombreux témoignages dénoncent cette dérive. Le deuil n'est pas une maladie. Il s'agit au contraire d'une réaction saine face à une perte.

En n'accordant qu'un congé de deuil limité, on méconnaît la réalité sociale et on nie également la souffrance spécifique accompagnant le processus de deuil, tout en favorisant le recours à des moyens détournés de gestion des conséquences du décès d'un proche, tels que le congé de maladie. Les travailleurs en deuil ne sont pas malades. Ils ne veulent pas non plus être contraints d'adopter ce statut ni, a fortiori, de rendre des comptes à un médecin du travail. En reconnaissant la nécessité d'octroyer au travailleur le temps et l'espace nécessaires à l'acceptation d'une telle perte et, en général, à la préparation d'une bonne prise en charge sur le lieu de travail, on contribue à la lutte contre l'absentéisme déguisé en congé de maladie.

Beaucoup d'employeurs souhaitent que la problématique précitée soit réglée au niveau individuel ou sectoriel. Ce système peut fonctionner, et fonctionnera certainement dans de nombreux cas, mais force est de constater qu'il abandonne le travailleur au bon vouloir et à la compréhension de son employeur. Il est également à craindre que la compréhension témoignée au travailleur varie selon son genre, sa capacité à la négociation personnelle, la fonction qu'il occupe ou selon les relations existant entre collègues, et ce, pour des motifs de nature subjective ou en raison de la spécificité du travail accompli ou des horaires applicables au travailleur.

Ainsi, il sera parfois plus facile d'accorder quelques semaines de repos à des travailleurs occupant des fonctions supérieures qu'à des personnes moins persuasives ou disposant de moins de jours de congé. C'est également pour ce motif que la loi doit réserver à chaque travailleur en deuil l'espace lui permettant d'assimiler la perte qu'il a subie. La reprise immédiate du travail après les funérailles (comme le prévoit la réglementation actuelle du congé de deuil) est irréaliste.

Aux Pays-Bas, une enquête réalisée par la “Landelijke Stichting Rouwbegeleiding” auprès d'employeurs et de

¹ Beem, E., *Gevolgen van rouw moeilijk meetbaar*, thèse de doctorat, Leiden, www.kennislink.nl.

en bedrijfsartsen werden ondervraagd, blijkt dat maar liefst 40 % van de rouwende werknemers zich na korte of langere tijd ziek meldt. Op de vraag of de eigen organisatie een specifiek rouwverwerkingsbeleid hanteert, antwoordde 15 % van de bevroegde personen bevestigend. Velen gaven aan naar “maatwerk” te streven.

De meerderheid van de bevroegde personen die ontkennend antwoordden, stond zijn rouwende personeelsleden ziekteverlof toe.

In dat onderzoek werd ook aandacht besteed aan de duur van de periode dat de rouwende niet kon werken.

Zo kwam aan het licht dat de duur van de afwezigheid toeneemt met de graad van verwantschap met de overledene. Ruim 60 % van de mensen die een partner of kind verloor, was langer dan een maand niet in staat te werken. Soms heeft een verlies blijvende gevolgen. Zo blijkt uit onderzoek van het “Informatiecentrum voor Nabestaandenuitkeringen” dat van al wie zijn partner verliest, slechts de helft zijn oude functie weer volledig opneemt. Deze groep vermindert de arbeidsduur, stapt over naar een ander functie of stopt definitief met werken. Volgens een ander Nederlands onderzoek neemt 23 % van de werknemers die een partner hebben verloren, het werk niet opnieuw op.

Alle hierboven aangevoerde argumenten zijn des te relevanter naarmate de verwantschap met de overledene nauwer is. Artikel 2, 5^e, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 maakt in de vigerende rouwverlofregeling geen onderscheid tussen het overlijden van een bejaarde vader of moeder, dan wel het overlijden van een partner of kind. Het verlies van een ouder, een broer of een zus vormt een keerpunt in iemands leven; de thans toegekende dagen rouwverlof zijn ontoereikend om zich daar over heen te zetten en tegelijk de administratieve verplichtingen af te handelen. Wie na het overlijden van een partner of kind een rouwproces doormaakt, lijdt daar trouwens nog meer onder en reageert er nog intenser op, zeker wanneer dat overlijden onverwacht kwam, zoals blijkt uit de cijfers in verband met ziekteverlof alsook uit medisch onderzoek.

Om rekening te houden met de sociologische evolutie van de samenleving, moet men er bovendien op bedacht zijn dat de samenstelling van gezinnen kan veranderen, en dat aldus nieuw samengestelde gezinnen kunnen ontstaan. In het licht daarvan lijkt het ons zinvol het rouwverlof te verruimen tot het overlijden

médecins d'entreprise montre que pas moins de 40 % des travailleurs en deuil se portent malades après un laps de temps plus ou moins long. Interrogés sur l'existence d'une politique spécifique en matière de deuil au sein de leur organisation, 15 % des interviewés ont répondu par l'affirmative. Nombre d'entre eux ont affirmé qu'ils essayaient de prendre des dispositions “au cas par cas”.

La majorité des personnes ayant répondu par la négative ont autorisé les membres de leur personnel subissant un deuil à prendre des congés de maladie.

L'étude précitée s'est également penchée sur le délai d'incapacité de travail des personnes en deuil.

Elle a révélé que la durée de l'absence est directement proportionnelle au degré de parenté avec le défunt. Dans plus de 60 % des cas, la perte d'un partenaire ou d'un enfant entraîne une incapacité de travail de plus d'un mois. Les pertes ont parfois des effets permanents. Une étude réalisée par l'“Informatiecentrum voor Nabestaandenuitkeringen” a montré que, parmi les personnes ayant perdu leur partenaire, seulement 50 % ont totalement réintégré leurs anciennes fonctions. Les personnes relevant de cette catégorie travaillent moins longtemps, s'orientent vers une autre fonction ou cessent définitivement de travailler. Selon une autre étude néerlandaise, 23 % des travailleurs qui ont perdu un partenaire ne retournent pas au travail².

Tous les arguments avancés ci-dessus sont d'autant plus pertinents que le degré de parenté avec le défunt est étroit. Or, dans le régime actuel du congé de deuil, l'article 2, alinéa 1^{er}, V, de l'arrêté royal de 1963 n'établit aucune distinction entre le décès d'une mère ou d'un père âgé et le décès d'un partenaire ou d'un enfant. La perte d'un parent, d'un frère ou d'une sœur est un moment marquant de l'existence: les jours de congé de deuil prévus sont insuffisants pour accomplir un travail de deuil et pour régler les formalités administratives. Mais on peut affirmer que, en cas de décès d'un partenaire ou d'un enfant, la personne en deuil est plus affligée et réagit de manière plus intense encore, surtout lorsque cela survient dans des circonstances imprévisibles. C'est ce qu'indiquent également les chiffres relatifs aux congés de maladie et les études médicales.

De même, vu les évolutions sociologiques de la société, il convient également de prendre en compte les recompositions familiales et les nouveaux noyaux qui peuvent se constituer. Ainsi, il nous semble également utile d'étendre le congé de deuil au décès du partenaire cohabitant et au décès d'un enfant du travailleur ou du

² Plantier, E., Werken en rouw-ver-werken: zin en onzin van rouwverlof – Christian Medical Fellowship Nederland.

van de samenwonende partner en van een kind van de werknemer of van de samenwonende partner. Het “klein verlet” bij de geboorte werd verlengd, en sinds 2002 hebben ook vaders recht op tien dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van hun kind. Dit is een gunstige evolutie, die beantwoordt aan een maatschappelijke realiteit. Het is derhalve logisch thans hetzelfde te doen inzake rouwverlof.

Uit die verhoging van het aantal verlofdagen naar aanleiding van een geboorte blijkt immers andermaal dat de rouwperiode wordt onderschat. De beide verlofregelingen hebben betrekking op belangrijke fases in het leven, de ene bij het begin, de andere op het einde van het leven. Men mag ze dan ook niet tegen elkaar uitspeelen. Dat de rouwperiode in de schaduw wordt gesteld, kan worden verklaard door het taboe dat de dood in onze cultuur en samenleving nog altijd is, waardoor men minder makkelijk over zulke gebeurtenissen spreekt.

Dit wetsvoorstel beoogt dan ook de rouwverlofrege-
ling uit te breiden met:

— zeven extra verlofdagen voor de werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, ongeacht of het gaat om een eigen kind dan wel om een kind van de partner met wie men samenwoont;

— twee extra verlofdagen voor de werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van hun vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefmoeder of stiefvader;

— drie extra verlofdagen voor de werknemers die geconfronteerd worden met het overlijden van hun (schoon)broer of (schoon)zus.

Die verlofdagen kunnen vrij worden opgenomen in een periode van één jaar volgend op het overlijden.

In rapport nr. 76 van de Nationale Arbeidsraad stipt de Raad aan dat “[over] elk voorstel inzake verloven [...] eerst het advies van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad [moet] worden ingewonnen.”² Voorts stelt de Raad dat de voorgestelde maatregel verantwoord moet zijn in het licht van geïdentificeerde maatschappelijke behoeften en dat de budgettaire weerslag ervan moet worden becijferd.

Bijgevolg zal de Koning, nadat Hij het advies heeft ingewonnen van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, het bedrag bepalen dat ter compensatie

² Nationale Arbeidsraad, rapport nr. 76: “Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels – Gevolg aan de adviezen nr. 1 689 en 1 690”, 16 december 2009.

partenaire cohabitant. Le “petit chômage” en cas de naissance a été prolongé et, depuis 2002, les pères ont également droit à dix jours de congé de paternité à l’occasion de la naissance de leur enfant. Il s’agit d’une évolution positive qui correspond à une réalité sociale. Il est à présent logique de faire de même pour ce qui concerne le congé de deuil.

Cette augmentation des jours de congé en cas de naissance montre en effet une fois de plus que la période de deuil est sous-estimée. Ces régimes de congé concernent tous deux des événements de la vie, l’un le début de la vie et l’autre la fin de la vie. Il ne faut dès lors pas les opposer l’un à l’autre. L’occultation de la période de deuil peut s’expliquer par l’atmosphère de tabou qui entoure toujours la mort dans notre culture et dans notre société, et qui fait que l’on parle moins facilement de tels événements.

La présente proposition de loi vise dès lors à prolonger le congé de deuil en accordant:

— sept jours de congé supplémentaires aux travailleurs qui sont confrontés au décès d’un partenaire cohabitant ou d’un enfant, qu’il s’agisse de leur enfant ou d’un enfant du partenaire cohabitant;

— deux jours de congés supplémentaires aux travailleurs confrontés au décès de leur père, mère, beau-père, belle-mère, de la seconde femme du père ou du second mari de la mère;

— trois de jours de congé supplémentaires aux travailleurs confrontés au décès de leur (beau)frère ou (belle)soeur.

Ces jours de congé pourront être pris librement au cours de l’année qui suit le décès.

Le Conseil National du Travail (CNT), dans son Rapport n° 76 précise que “toute proposition formulée en matière de congé doit impérativement recueillir l’avis préalable des partenaires sociaux au Conseil National du Travail”³ et que la mesure proposée doit être justifiée en se fondant sur des besoins sociétaux identifiés et l’impact budgétaire de la mesure doit être quantifié.

Dès lors, le Roi déterminera, après avis des interlocuteurs sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail, le montant de l’intervention qui sera versée

³ Conseil National du Travail (16 décembre 2009), *Rapport n° 76, Evaluation générale des systèmes de congé existants – suite des avis n° 1 689 et 1 690*.

aan de werkgevers zal worden gestort. Dit bedrag zal worden uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. De budgettaire weerslag van de uitbreiding van het bestaande rouwverlof zal beperkt zijn, rekening houdend met de maatschappelijke belangen die het dient. Dit geldt zeker omdat de rouwende achterblijvers die in aanmerking komen voor die uitbreiding van het rouwverlof (de partner of de ouders van een overleden kind) behoren tot de groep van werknemers die, zo blijkt uit onderzoek, zonder uitzondering extra (ziekte)verlof opnemen naast het bestaande rouwverlof, en die het langst van het werk wegblijven na het overlijden. Volgens de Gezinsbond zou de uitbreiding van het omstandigheidsverlof ten behoeve van de werknemers die een echtgenoot of kind hebben verloren, jaarlijks 6,9 miljoen euro kosten³. Het gaat daarbij om de brutokostprijs, dat wil zeggen zonder rekening te houden met de vermindering van de uitgaven voor ziekteverlof dankzij de extra dagen rouwverlof.

Zo het overlijden werd veroorzaakt door een via een verzekering gedekte gebeurtenis (verkeersongeval, arbeidsongeval, brand enzovoort), zou een beroep worden gedaan op de burgerlijke-aansprakelijkheidsverzekering van de aansprakelijke derde om de kosten te dekken die, als gevolg van de zeven, twee of drie extra dagen rouwverlof, werden gemaakt door de verzekeringsinstelling die optreedt in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Dit wetsvoorstel beoogt het rouwproces te erkennen als een hevige emotie die een werknemer belet meteen weer aan het werk te gaan, evenwel zonder dat hij als een zieke wordt aangemerkt. Die verlofuitbreiding in combinatie met een extra inspanning van de werkgever en de collega's om een goede opvang van de rouwende werknemer te waarborgen, zou dan ook de oneigenlijke opname van het ziekteverlof doen wegvallen, of alleszins doen verminderen, waardoor de reële meerkosten van de voorgestelde regeling nagenoeg verwaarloosbaar zijn.

Ook belangrijk is dat de toepassing van de uitbreiding tot tien dagen beperkt blijft tot een kleine groep van naaste verwanten, zoals ook blijkt uit het voormeld Nederlands onderzoek. Niet alleen de overheid moet een signaal geven ten aanzien van de rouwende werknemer. Een van de belangrijkste doelstellingen van dit wetsvoorstel is net het bespreekbaar maken van het rouwen. De indieners hebben vastgesteld dat op de werkvloer te weinig aandacht uitgaat naar de problemen van rouwende collega's of ondergeschikten.

³ Gezinsbond, "Rouwverlof, standpunt van de Gezinsbond", oktober 2012.

aux employeurs, à titre de compensation. Ce montant sera payé dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités, tout en sachant que l'impact budgétaire de l'extension du congé de deuil existant serait limité par rapport aux enjeux sociaux qu'il rencontre. C'est d'autant plus vrai que les personnes susceptibles de bénéficier de cette extension du congé (le partenaire ou les parents d'un enfant décédé) relèvent de la catégorie des travailleurs qui, d'après les études, prennent sans exception des congés (de maladie) en sus du congé de deuil existant et qui restent le plus longtemps absents après le décès. La Ligue flamande des familles (Gezinsbond) a estimé qu'une extension des congés de circonstance aux travailleurs ayant perdu un conjoint ou un enfant s'élèverait à 6,9 millions d'euros par an⁴. Il s'agit d'un coût brut, ce calcul ne tenant pas compte de la réduction des congés maladies qui découlerait de l'extension du congé de deuil.

Dans le cas d'un décès causé par un événement couvert par une assurance (accident de la circulation, accident de travail, incendie,...), l'assurance responsabilité civile du tiers responsable devrait intervenir pour couvrir les frais couverts par l'organisme assureur dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnité, liés aux sept, aux deux ou trois jours de congé de deuil supplémentaires.

La présente proposition de loi tend à reconnaître que le deuil est une émotion violente qui empêche le travailleur de reprendre immédiatement le travail, sans pour autant que celui-ci doive être considéré comme un malade. Cette extension du congé, combinée à un effort supplémentaire de la part de l'employeur et des collègues en vue d'assurer une bonne prise en charge du travailleur en deuil, permettrait d'exclure, ou à tout le moins de réduire, le recours à la solution inadaptée du congé de maladie.

Le surcoût réel lié au système proposé serait dès lors pratiquement négligeable. Ne perdons pas non plus de vue que l'extension à dix jours serait uniquement applicable à un groupe restreint de parents proches, ainsi que le montre l'étude hollandaise précitée. Les pouvoirs publics ne sont pas les seuls à devoir lancer un signal au travailleur en deuil. L'un des objectifs essentiels de la présente proposition de loi est précisément de lever le tabou entourant le deuil. Les auteurs ont pu constater que les problèmes rencontrés par les travailleurs en deuil n'étaient pas suffisamment pris en considération par leurs employeurs et leurs collègues.

⁴ Gezinsbond (octobre 2012), *Rouwverlof, standpunt van de Gezinsbond*.

Op gevoelens, zeker negatieve, rust in de werksfeer nog altijd een groot taboe; ook over hoe lang een rouwperiode kan duren, bestaan voorts veel misverstanden. Dat het opnieuw aan de slag gaan een rouwende persoon de eerste paar weken niet goed afgaat, begrijpt iedereen, maar daarna wordt algemeen aangenomen dat de collega er weer tegenaan moet kunnen gaan. Het komt derhalve de werkgever toe zijn personeel te sensibiliseren voor rouw, en de nodige ruimte te bieden voor verliesverwerking. Er moet een sfeer komen waarin de rouwende werknemer zich begrepen voelt door zijn overste en zijn collega's.

Dat aspect is even belangrijk als een uitbreiding van het rouwverlof om absentisme door ziekteverlof tegen te gaan.

De verlenging en de versoepeling van het rouwverlof is alleen zinvol wanneer de belanghebbenden zich bewust worden van die verantwoordelijkheid, en als meer aandacht wordt besteed aan het probleem van de rouwverwerking. Men moet voorkomen dat werkgevers en collega's de rouwende persoon het recht ontzeggen te treuren over het verlies van een geliefde, louter omdat hem toch al een (verlengd) rouwverlof werd toegestaan.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Anne DEDRY (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)

Le monde du travail se montre encore très frileux à l'égard des sentiments (surtout lorsqu'ils sont négatifs). Par ailleurs, toutes sortes de malentendus subsistent quant à la durée du travail de deuil. Tout le monde comprend qu'une personne en deuil ait des difficultés à retravailler au cours des premières semaines qui suivent le décès. Mais on considère généralement que, passé cette période, le collègue doit être capable de reprendre le travail. Il appartient dès lors à l'employeur de sensibiliser son personnel au deuil et d'offrir l'espace nécessaire à la métabolisation de la perte. Il faut créer un climat dans lequel le travailleur en deuil se sentira compris par son supérieur et par ses collègues.

Cet aspect revêt un caractère tout aussi essentiel que l'extension du congé de deuil, en vue de combattre l'absentéisme couvert par un congé de maladie.

L'allongement et l'assouplissement du congé de deuil n'auront de sens que si les acteurs prennent conscience de cette responsabilité et si l'on accorde plus d'attention au problème de la métabolisation de la perte. Il faut éviter que les employeurs et les collègues refusent à l'intéressé le droit de pleurer un être cher sous prétexte qu'il a bénéficié d'un congé de deuil (plus long).

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 2 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, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 december 2013, wordt punt V vervangen door de punten V en V/1, luidende:

“V a) Reden van de afwezigheid: overlijden van de samenwonende partner, van een kind van de werknemer of een kind van zijn samenwonende partner.

b) Duur van de afwezigheid: drie dagen omstandigheidsverlof tijdens welke het loon van de werknemer behouden blijft en waaraan zeven extra dagen worden toegevoegd die ten laste komen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die tien dagen zijn door de werknemer te kiezen gedurende een periode van één jaar volgend op de dag van het overlijden.

V/1 a) Reden van de afwezigheid: overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, broer, zus, schoonbroer of schoonzus van de werknemer.

b) Duur van de afwezigheid: drie dagen omstandigheidsverlof tijdens welke het loon van de werknemer behouden blijft en waaraan twee extra dagen worden toegevoegd die ten laste komen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die vijf dagen zijn door de werknemer te kiezen gedurende een periode van één jaar volgend op de dag van het overlijden.”

Art. 3

In artikel 2, VI, a), van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden “van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster,” weggelaten.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 2, 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 civiques ou de missions civiles, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1^{er} décembre 2013, le point V est remplacé par les points V et V/1 suivants:

“V a) Motif de l'absence: Décès du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son partenaire cohabitant.

b) Durée de l'absence: trois jours de congé de circonstance durant lesquels la rémunération du travailleur est maintenue, auxquels s'ajoutent sept jours supplémentaires, à charge de l'assurance soins de santé et indemnités. Ces dix jours sont à choisir par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour du décès.

V/1 a) Motif de l'absence: Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.

b) Durée de l'absence: Trois jours de congé de circonstance durant lesquels la rémunération du travailleur est maintenue, auxquels s'ajoutent deux jours supplémentaires, à charge de l'assurance soins de santé et indemnité. Ces cinq jours sont à choisir par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour du décès.”

Art. 3

À l'article 2, VI°, point a), de l'arrêté précité, les mots “d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur” sont abrogés.

Art. 4

In artikel 2, VII, a), van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden “van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster,” weggelaten.

Art. 5

Nadat de Koning het advies van de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, bepaalt Hij het bedrag en de nadere toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkoming die, in het raam van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt gestort aan de werkgever wanneer de werknemer zijn zeven of twee extra dagen opneemt als bedoeld in artikel 2, V, en in artikel 2, V/1.

Wanneer het overlijden het gevolg is van een ongeval waarvoor een derde aansprakelijk is, treedt de verzekeringsinstelling die optreedt in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, van rechtswege in de rechten van het slachtoffer ten opzichte van de aansprakelijke derde, aangezien die verzekeringsinstelling de hierboven bedoelde bedragen heeft uitbetaald.

Art. 6

De Koning is gemachtigd de in de artikelen 2 tot 5 bedoelde bepalingen te wijzigen.

2 september 2015

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Anne DEDRY (Ecolo-Groen)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)

Art. 4

A l'article 2, VII°, point a), de l'arrêté précité, les mots “d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur” sont abrogés.

Art. 5

Après avis des interlocuteurs sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail, le Roi détermine le montant et les modalités d'attribution de l'intervention qui est versée, dans le cadre de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, à l'employeur lorsque le travailleur fait usage des sept ou des deux jours supplémentaires visés aux articles 2, V et 2,V/1.

Lorsque le décès résulte d'un accident dont la responsabilité incombe à un tiers, l'organisme assureur dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités, dans la mesure où il a pris en charge le paiement des montants visés ci-avant, est subrogé de plein droit dans les droits de la victime à l'égard du tiers responsable.

Art. 6

Le Roi est habilité à modifier les dispositions visées aux article 2 à 5.

2 septembre 2015