

# BELGISCHE SENAAT

## — BUITENGEWONE ZITTING 2007

—  
12 JULI 2007

### Wetsvoorstel tot wijziging van de regeling inzake het rouwverlof (Ingediend door de heer Patrik Vankrunkelsven)

#### — TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt — met enkele aanpassingen — de tekst over van een voorstel dat reeds op 23 oktober 2003 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 3-289/1 — 2003/2004).

Sinds 1 juli 2002 hebben alle vaders recht op tien dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van hun kind. Dat ruime verlof voor een blijde gebeurtenis staat in schril contrast met de verlofregeling bij het overlijden van een nabij familielid.

Volgens de huidige regeling heeft de werknemer bij het overlijden van zijn echtgeno(o)t(e), de persoon waarmee hij wettelijk samenwoont of van sommige familieleden recht op drie vrije dagen. Die drie dagen moeten daarenboven worden opgenomen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

In die periode is er sowieso niet veel tijd voor de verwerking van het overlijden: ze wordt volledig ingenomen door de praktische beslommingen die de begrafenis meebrengt. Het eigenlijke rouwproces begint meestal na de begrafenis. Daarom moeten vele mensen in die situatie noodgedwongen hun toevlucht nemen tot ziekteverlof of zelfs hun vrije dagen opnemen.

Het is immers begrijpelijk dat men bij het verlies van naaste verwanten meestal niet onmiddellijk kan terugkeren in het normale werkritme. Wie geconfronteerd wordt met het overlijden van een familielid moet de tijd kunnen nemen om te rouwen, om te leren omgaan met zijn droefheid en ook klaarheid kunnen

# SÉNAT DE BELGIQUE

## — SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

—  
12 JUILLET 2007

### Proposition de loi modifiant la réglementation en matière de congé de deuil (Déposée par M. Patrik Vankrunkelsven)

#### — DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend — avec quelques modifications — le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 23 octobre 2007 (doc. Sénat, n° 3-289/1 — 2003/2004).

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002, tous les pères ont droit à dix jours de congé de paternité à la naissance de leur enfant. La longueur de ce congé pour un « heureux événement » contraste de manière criante avec celle du congé qui est accordé en cas de décès d'un proche parent.

En vertu de la réglementation actuelle, le travailleur peut prendre trois jours de congé à l'occasion du décès de son conjoint, de la personne avec qui il cohabitait légalement et de certains membres de sa famille. En outre, ces jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

En tout cas, le travailleur n'a guère le temps de se remettre du décès au cours de cette période: il est totalement absorbé par les formalités pratiques qu'impliquent les funérailles. Le véritable travail de deuil ne commence généralement qu'après celles-ci. C'est pourquoi les personnes qui se trouvent dans pareille situation sont nombreuses à devoir recourir à un congé de maladie ou même à devoir prendre un des jours de congé normaux auxquels elles ont droit.

Il est en effet compréhensible que les personnes qui viennent de perdre un parent proche n'arrivent généralement pas à retrouver immédiatement un rythme de travail normal. La personne qui est confrontée au décès d'un proche doit pouvoir disposer du temps nécessaire pour pouvoir surmonter son deuil

scheppen in het mengsel van verwarrende gevoelens zoals schuldvrage, angst en agressie. Rouw leidt ook vaak tot slapeloosheid met lichamelijke uitputting tot gevolg.

Als men verplicht wordt onmiddellijk terug aan het werk te gaan, krijgt men de tijd niet voor een normaal verwerkingsproces om al die gevoelens te ordenen. Het rouwproces zal met andere woorden uitgesteld worden en vaak pathologisch verlopen. Dat kan dan op termijn tot emotionele ontredde en depressie uitlopen, wat onvermijdelijk zal resulteren in nog langer ziekteverlet of inefficiënt functioneren in de werkomgeving.

Al de aangehaalde elementen gelden nog meer indien de verwantschap met de overledene nauwer is. De huidige wetgeving maakt immers geen onderscheid tussen het overlijden van een bejaarde vader of moeder, enerzijds, en het overlijden van de partner of een minderjarig kind, anderzijds. Het is evident dat vooral in die laatste situaties het lijden veel groter is en bijgevolg ook de verwarring en de intensiteit van het rouwproces.

Uit onderzoek in Nederland blijkt dat de duur van de afwezigheid toeneemt indien de verwantschap zeer hecht is. In de gevallen waarin een werknemer een partner of een kind verliest zal de afwezigheid in de helft van de gevallen meer dan een maand bedragen.

Alhoewel wij van mening zijn dat het werkverlet omwille van rouw bij het verlies van een partner of een familielid van de eerste graad best voor iedereen verlengd zou worden, willen wij in een eerste fase een voorstel doen dat meer beperkt is en vooral een kleinere budgettaire weerslag heeft. Uit het bovenstaande blijkt immers dat het rouwproces vooral uitermate intens is bij het verlies van een nabij familielid.

Voor personen die een partner of een minderjarig kind verliezen, voorziet de huidige regeling in slechts drie dagen verlof. Dat is volstrekt ontoereikend, nu we weten dat een grote meerderheid van die mensen in ziekteverlof terechtkomt of vrije dagen moet opnemen. Vanuit maatschappelijk oogpunt is het onrechtvaardig om mensen die reeds een ernstige tegenslag in hun leven ondergaan, nog een tweede maal te beproeven. In een samenleving waarin we steeds meer aandacht schenken aan de kwaliteit van het leven, moeten we ook die wat ouderwetse logica durven doorbreken.

De invoering van een uitgebreider rouwverlof is dan ook het logische gevolg van het medische inzicht dat het noodzakelijk is voldoende tijd uit te trekken om

et pour pouvoir démêler les sentiments confus qu'elle éprouve, à savoir des sentiments de culpabilité, de l'anxiété et de l'agressivité. En outre, le travail de deuil est souvent cause d'insomnie et, par voie de conséquence, d'épuisement physique.

Les personnes en question qui sont obligées de reprendre immédiatement le travail n'ont pas le temps d'accomplir le travail de deuil normal et nécessaire pour pouvoir mettre de l'ordre dans leurs sentiments. Elles le reporteront dès lors à plus tard, auquel cas il risquera souvent de présenter des aspects pathologiques. Il peut en résulter à terme un état de désarroi émotionnel et de dépression mentale qui nuiront à l'efficacité au travail ou nécessiteront un congé de maladie de longue durée.

Le poids des éléments cités ci-dessus est d'autant plus grand que la personne décédée était plus proche. En effet, la législation actuelle ne fait aucune distinction entre le décès d'un père ou d'une mère âgés, d'une part, et le décès d'un conjoint ou d'un enfant mineur, d'autre part. Or, il va de soi qu'en cas de décès de ces derniers, la souffrance et, par conséquent, la confusion et la difficulté du travail de deuil sont bien plus grandes.

Il ressort d'une enquête effectuée aux Pays-Bas que la durée de l'absence augmente avec le degré de parenté. L'absence du travailleur qui a perdu son conjoint ou un enfant sera de plus d'un mois dans la moitié des cas.

Bien que nous estimions que la durée du congé de deuil qui est accordé en cas de perte d'un conjoint ou d'un parent au premier degré devrait être prolongée pour tous les travailleurs, nous souhaitons nous contenter, dans un premier temps, de formuler une proposition visant un objectif moins ambitieux et, surtout, dont l'incidence budgétaire serait inférieure à celle d'une proposition de prolongation au bénéfice du plus grand nombre. Il ressort en effet de ce qui précède que le travail de deuil est surtout particulièrement difficile pour la personne qui vient de perdre un parent proche.

La réglementation actuelle ne prévoit que trois jours de congé pour les personnes qui perdent un conjoint ou un enfant mineur. Nous savons maintenant que c'est tout à fait insuffisant, puisqu'une majorité de celles-ci doivent prendre des congés de maladie ou des congés ordinaires. Du point de vue social, il est injuste d'infliger une deuxième épreuve à des personnes qui viennent de subir un grand malheur. Dans une société qui s'intéresse de plus en plus à la qualité de la vie, nous devons oser rompre avec cette logique désuète.

Dès lors que l'on sait, du point de vue médical, qu'il est indispensable de donner suffisamment de temps aux gens pour qu'ils puissent accomplir un travail de

een natuurlijk en normaal rouwproces mogelijk te maken. Het zal ook voorkómen dat rouwenden een beroep moeten doen op afgeleide oplossingen zoals het ziekteverlof, die bovendien tot spanningen tussen werknemer en werkgever kunnen leiden.

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 2

Artikel 2, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, waarin een periode van drie dagen wordt toegekend bij het overlijden van een aantal categorieën van familieleden, wordt bij wet opgeheven. De wetgever is in 2001 al op een gelijke wijze tewerkgegaan door de bepaling betreffende het verlof voor de bevalling van de echtgenote van de werknemer in het koninklijk besluit op te heffen en als een nieuwe paragraaf 2 in te voegen in artikel 30 van de vermelde wet op de arbeidsovereenkomsten.

### Artikel 3

Werknemers die worden geconfronteerd met het overlijden van een samenwonende partner of van een kind van zichzelf of van de partner waar men mee samenwoont krijgen in totaal tien dagen rouwverlof. Die dagen kunnen op een vrij gekozen tijdstip worden opgenomen binnen een jaar na het overlijden. Die soepelheid steunt op de vaststelling dat rouwenden zeer verschillend omgaan met rouw. Sommige mensen hebben de behoefte om de rouwdagen kort na het overlijden op te nemen, anderen hebben het dan weer moeilijker op symbolische dagen of verderop in het rouwproces. Overigens bepaalt de wetswijziging dat de Koning, na overleg met de sociale partners, het bedrag vaststelt dat wordt uitbetaald in het raam van de ziekteverzekering invaliditeit.

Patrik VANKRUNKELSVEN.

\*  
\* \*

deuil naturel et normal, il est logique de vouloir allonger le congé de deuil. L'on évitera également ainsi que les personnes endeuillées doivent recourir à des solutions impropres telles que le congé de maladie et risquer en outre de la sorte des tensions avec leur employeur.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

Le 5° de l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 28 août 1963, qui accorde une période de trois jours en cas de décès d'une série de catégories de parents est abrogé par la loi. Le législateur a déjà procédé d'une manière identique en 2001 en abrogeant, dans l'arrêté royal, la disposition relative au congé du travailleur lors de l'accouchement de son épouse et en l'insérant en tant que nouveau paragraphe 2 dans l'article 30 de la loi précitée relative aux contrats de travail.

### Article 3

Les travailleurs qui doivent faire face au décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, que ce soit le leur ou celui du partenaire avec qui ils cohabitent, reçoivent au total dix jours de congé de deuil. Ces jours peuvent être pris à un moment librement choisi dans l'année du décès. Cette souplesse tire sa justification de la constatation qu'il y a une grande diversité dans les réactions des personnes endeuillées. Certaines ressentent le besoin de prendre les jours de congé de deuil immédiatement après les obsèques, d'autres traversent une période pénible à des moments symboliques ou dans une phase ultérieure de leur travail de deuil. Au demeurant, la modification que l'auteur de la présente proposition de loi veut apporter prévoit que le Roi fixe, après concertation avec les partenaires sociaux, le montant versé dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

\*  
\* \*

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

Artikel 2, eerste lid, 5° van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale 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, laatst gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt opgeheven en in het 6° en 7° vervallen de woorden « van een kleinkind ».

**Art. 3**

In artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt en § 3*bis* ingevoegd, luidende :

« § 3*bis*. — 1° Bij het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind of een kind van de partner waarmee men samenwoont of van een kleinkind heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende tien dagen door de werknemer te kiezen tijdens het eerste jaar dat volgt op de dag van het overlijden.

De werknemer geniet gedurende de eerste drie dagen afwezigheid het behoud van zijn normale loon; gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

2° Bij het overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer heeft de werknemer het recht van het werk afwezig te blijven gedurende drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis, met behoud van zijn normale loon. »

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

L'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 5°, 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 de bâtiments de la 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 la loi du 10 août 2001, est supprimé et dans le 6° et le 7°, les mots « , d'un petit-enfant » sont supprimés.

**Art. 3**

À l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est inséré un § 3*bis*, libellé comme suit :

« § 3*bis*. — 1° Dans le cas du décès d'un partenaire cohabitant d'un enfant ou d'un petit-enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant dix jours à choisir par lui au cours de la première année qui suit le jour du décès.

Le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération normale pendant les trois premiers jours d'absence; pendant les sept jours suivants, il bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par le Roi et qui lui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

2° Dans le cas du décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur, celui-ci a le droit de s'absenter de son travail avec maintien de sa rémunération pendant trois jours à choisir par lui au cours de la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. »;

Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

12 juli 2007.

Patrik VANKRUNKELSVEN.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

12 juillet 2007.