

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

6 NOVEMBRE 2003

Proposition de loi instaurant le congé de deuil

(Déposée par Mme Jacinta De Roeck)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée à la Chambre des représentants le 27 avril 2001 par M. Joos Wouters et consorts (doc. Chambre, n° 50-1223/1 - 2000/2001).

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 — parent, enfant, second mari de la mère ou seconde femme du père ou l'un des beaux-parents. 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.

Les faits montrent que trois jours sont généralement insuffisants pour permettre au travailleur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue des funérailles et, *a fortiori*, pour régler toutes les formalités pratiques et administratives qu'implique ce pénible événement. Heureusement, les travailleurs peuvent généralement compter sur la totale compréhension de leur employeur et de leurs collègues. Néanmoins, de nombreux travailleurs sont obligés, pour régler ces formalités, de prendre des jours de congé supplémentaires, qui sont déduits de leur nombre total de jours de vacances annuelles.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

6 NOVEMBER 2003

Wetsvoorstel tot invoering van het rouwverlof

(Ingediend door mevrouw Jacinta De Roeck)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 27 april 2001 in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd ingediend door de heer Joos Wauters c.s. (stuk Kamer, nr. 50-1223/1 - 2000/2001).

Bij het overlijden van de partner waarmee men samenwoonde of van een familielid in de eerste graad — ouder, kind, stiefvader of moeder of één van de schoonouders — hebben werknemers op dit ogenblik het wettelijk recht op drie betaalde vrije dagen. Deze dagen kunnen worden opgenomen in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Dit recht vloeit voort uit de regelgeving op het «klein verlet» in de arbeidswetgeving.

Uit de praktijk weet men dat drie dagen doorgaans niet volstaan om de nodige schikkingen voor de begrafenis te treffen, laat staan voor de praktische en administratieve regelingen die met deze moeilijk te dragen gebeurtenis verbonden zijn. Gelukkig is er vanwege de werkgever en collega's doorgaans heel wat begrip. Toch zien veel werknemers zich verplicht hiervoor extra vrije dagen op te nemen. Deze dagen komen dan in mindering van het aantal dagen jaarlijkse vakantie.

Pour la plupart des parents directement concernés, la véritable période de deuil, qui est le temps nécessaire pour se remettre du choc émotionnel que constitue la perte d'un proche, ne commence effectivement que le lendemain des funérailles ou quelques jours plus tard. Généralement ce jour coïncide avec le jour de reprise du travail ou le précède de peu. Bien que cela puisse varier fortement d'une personne à l'autre et dépende peut-être aussi de la nature du travail, de l'environnement professionnel en général et de l'accueil que réservent au travailleur en deuil ses collègues et ses supérieurs en particulier, il est évidemment difficile pour un travailleur ayant perdu un parent proche de retrouver un rythme de travail normal, surtout dans les semaines, voire les mois qui suivent le décès.

La personne endeuillée par le décès d'un proche éprouve non seulement de la tristesse, mais peut aussi développer des sentiments tels que l'anxiété, la culpabilité, le désarroi, voire de l'agressivité. Le deuil est physiquement et émotionnellement épuisant. Il n'est pas rare qu'il cause des troubles physiques, dont les principaux sont la fatigue, les problèmes de concentration, les contractions musculaires et l'insomnie. La conjugaison de ce désarroi émotionnel et de ces troubles physiques empêche les travailleurs concernés d'atteindre un rendement normal, ce qui, surtout dans un environnement axé sur une productivité élevée, ne manque pas d'exercer un effet négatif supplémentaire sur ces travailleurs. Tous ces éléments font que les travailleurs sont peu efficaces, n'achèvent pas leurs tâches, oublient des rendez-vous et n'osent pas prendre d'initiative.

De nombreux employeurs feront également preuve de compréhension face à cette situation et permettront aux travailleurs concernés de se remettre au travail à leur propre rythme, mais dans d'autres cas, du fait d'une série de facteurs, il s'avérera difficile, voire impossible de leur donner cette possibilité. Il pourra en être ainsi lors d'un décès inopiné d'un enfant ou d'un partenaire, mais également à la suite d'une réaction inadéquate de collègues et de supérieurs, qui, malgré toute leur bonne volonté, ne savent pas toujours bien comment se comporter avec leur collègue en proie à un chagrin souvent contenu.

De nombreux travailleurs doivent malgré tout s'absenter après un certain temps (immédiatement ou quelque temps après qu'ils ont repris le travail) et prendre un congé de maladie, qui va de quelques jours à plusieurs semaines. Leur entourage a alors l'impression que cette absence est due à un «trouble psychique», alors que le travail du deuil est une réaction normale de personnes équilibrées à la perte d'un être cher.

Il ressort d'une enquête effectuée aux Pays-Bas dans 242 grandes entreprises que les travailleurs concernés prennent pratiquement toujours un tel congé de maladie et que la durée de leur absence varie

Voor de meeste direct betrokken familieleden begint de eigenlijke rouwperiode, de tijd nodig om het verlies emotioneel te verwerken, pas de dag na of enkele dagen na de begrafenis. Doorgaans is dit ook de dag waarop of hoogstens enkele dagen voor men het werk moet hervatten. Hoewel dit sterk kan verschillen van persoon tot persoon en misschien ook afhankelijk is van de aard van het werk, de werkomgeving in het algemeen en de opvang door collega's en oversten in het bijzonder, is het duidelijk dat het bij verlies van een naast familielid niet zo evident is om, zeker gedurende de eerste weken — en zelfs maanden — het normale werkritme terug te vinden.

Rouw om een overleden naaste impliceert niet enkel droefheid, maar kan ook andere gevoelens oproepen zoals angst, schuld, verwarring en zelfs agressie. Rouw is lichamelijk en emotioneel uitputtend. Niet zelden geeft dit aanleiding tot lichamelijke klachten, waaronder vermoeidheid, concentratieproblemen, spierspanningen en slapeloosheid de belangrijkste zijn. De combinatie van deze emotionele ontredde en fysieke klachten maakt het de werknemers onmogelijk een normaal rendement te halen, wat zeker in een omgeving waar hoge productiviteit de norm is, nog een versterkend negatief effect heeft. Dit alles resulteert in een geringe efficiëntie, opdrachten niet afwerken, afspraken vergeten en geen initiatieven durven nemen.

Ook hier zullen vele werkgevers nog begrijpend tegenover staan en de betrokken werknemers toelaten zich op eigen ritme opnieuw in te werken, maar in andere gevallen zal dit door een combinatie van factoren moeilijk of zelfs onmogelijk blijken. Dit kan voorkomen bij een plotse dood van een kind of partner, maar ook ten gevolge van een inadequate reactie van collega's en oversten die, ondanks de goede bedoelingen, niet altijd goed weten hoe om te gaan met het veelal stille verdriet van de betrokken collega.

Bij veel werknemers volgt er na een bepaalde periode (onmiddellijk volgend op of enige tijd na de werkhervatting) toch werkverzuim onder de vorm van ziekteverlof gedurende enkele dagen tot weken. Dit geeft dan de indruk dat de afwezigheid van de betrokken werknemers te wijten is aan een «psychische aandoening» terwijl het rouwproces een normale reactie is van evenwichtige mensen op het verlies van een dierbare persoon.

Uit Nederlands onderzoek bij 242 grotere ondernemingen blijkt dat dergelijk ziekteverlof vrijwel altijd het geval is en dat de duur van de afwezigheid toeneemt naarmate de verwantschap met de overledene

en fonction de leur degré de parenté avec le défunt. Dans plus de 60% des cas, la perte d'un partenaire ou d'un enfant entraîne une absence de plus d'un mois. D'autres chiffres montrent que pas moins de la moitié des travailleurs qui perdent un partenaire cessent de travailler ou réduisent leurs activités. Ces travailleurs ont alors recours à l'assurance chômage ou à l'assurance maladie.

Il ressort clairement des résultats (partiels) de cette enquête ainsi que des expériences des travailleurs en deuil et des médecins d'entreprise que la métabolisation de la perte d'un proche parent, qui suppose une certaine quiétude émotionnelle et une certaine sérénité, est souvent difficile à concilier avec l'ambiance de travail, qui est généralement trépidante. Bien que le cadre de travail procure à certaines personnes la diversion, la stabilité et l'assurance nécessaires, elles se sentiront malgré tout moins bien certains jours et voudront décrocher quelques jours afin de se retrouver seules face à leur peine.

Pour toutes ces raisons, il serait souhaitable d'instaurer un congé de deuil pour les travailleurs salariés.

Si nous considérons sous un angle plus philosophique la réglementation actuelle qui ne prévoit qu'un congé de trois jours pour le travailleur touché par un deuil, nous ne pouvons que constater qu'au cours des dernières décennies, c'est la logique économique qui a prévalu sur les événements importants de la vie privée.

Permettre aux travailleurs de prendre les jours de congé nécessaires pour surmonter un deuil est non seulement utile pour les personnes touchées par un deuil et leur entourage direct, mais est en outre d'une importance essentielle pour l'évolution de notre culture.

L'instauration d'un régime légal implique la reconnaissance de la nécessité de libérer du temps pour le deuil et évite à la personne endeuillée de devoir recourir à des solutions impropres, telles que le congé de maladie. Une conséquence importante de cette mesure est la normalisation des relations entre le travailleur et l'employeur à cet égard. Le fait de prévoir le temps nécessaire à la métabolisation du deuil est une mesure préventive qui sera bénéfique pour la santé mentale de la population.

Que proposons-nous concrètement?

Il est instauré pour tous les travailleurs salariés, quelle que soit la nature de leur statut ou de leur contrat de travail, un congé de deuil de manière que tous ceux qui doivent faire face à la perte d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, qu'il soit le leur ou

nauwer is. In liefst 60% van de gevallen leidt het verlies van een partner of een kind tot een afwezigheid van meer dan een maand. Andere gegevens tonen aan dat zelfs de helft van de werknemers die een partner verliezen, de arbeid geheel of gedeeltelijk stopzet. Op zo'n moment wordt een beroep gedaan op de werkloosheids- of ziekteverzekering.

Uit deze partiële onderzoeksgegevens en uit ervaringen van zowel rouwende werknemers als bedrijfsartsen blijkt duidelijk dat het rouwproces bij het verlies van een naast familielid, dat emotionele rust en sereniteit veronderstelt, veelal moeilijk te verzoenen valt met de doorgaans jachtige arbeidssfeer. Hoewel voor sommigen de werkomgeving juist de nodige afleiding, stabiliteit en zekerheid verschaft, zullen er ook bij hen dagen zijn waarop het minder gaat en zij er enkele dagen willen uitstappen om stil te staan bij het verlies.

Om al deze redenen blijkt het aangewezen om een stelsel van rouwverlof voor werknemers in het leven te roepen.

Wanneer we de huidige regeling, die slechts drie dagen aan de rouwende werknemer toekent, vanuit een meer filosofisch perspectief bekijken, dan kunnen we niet anders dan vaststellen dat in de voorbije decennia de economische logica voorrang kreeg op belangrijke gebeurtenissen in onze persoonlijke leefwereld.

Het toekennen van een wettelijk recht op het nemen van tijd om de rouwperiode door te maken, is niet alleen zinvol voor de individuele rouwende personen en hun directe omgeving. Het voorzien van de nodige tijd om met rouw bezig te zijn, is van wezenlijk belang voor de ontwikkeling van onze cultuur.

De invoering van een wettelijke regeling houdt de erkenning in van de noodzaak om tijd te maken voor rouw en zorgt ervoor dat de rouwende geen beroep meer hoeft te doen op oneigenlijke oplossingen, zoals het opnemen van ziekteverlof. Belangrijk gevolg hiervan is dat de relatie tussen werknemer en werkgever in deze context genormaliseerd wordt. Ruimte maken voor een sereen verloop van het rouwproces is een preventieve regeling die de geestelijke gezondheid van de bevolking ten goede komt.

Hoe ziet dit voorstel er concreet uit?

Voor alle werknemers, ongeacht de aard van hun statuut of arbeidscontract, wordt een stelsel van rouwverlof ingesteld, zodat zij die geconfronteerd worden met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind of een kind

celui du partenaire, puissent prendre deux semaines de congé. Dans un régime de semaine de cinq jours, cela correspond à dix jours ouvrables. Le nombre de jours de congé qu'est autorisé à prendre un travailleur dans le régime du «petit chômage» est donc porté de trois à dix.

Ces jours sont à choisir au cours d'une période maximale de deux ans prenant cours le jour du décès du membre de la famille. Six de ces dix jours doivent être pris dans le courant de la première année.

La grande flexibilité ainsi accordée se justifie par la grande diversité des réactions face au deuil. Les uns réagissent immédiatement après les obsèques, les autres au cours des premiers jours de novembre, pendant la période des fêtes de fin d'année, le jour de leur anniversaire ou de celui du parent décédé, ou encore à un moment symbolique, par exemple un an après le décès. Si l'application de la mesure est limitée au décès du partenaire et des enfants, ce n'est pas parce que nous avons constaté que le deuil se vivait différemment lors de la disparition de ces proches, mais parce que nous avons considéré, d'un point de vue pragmatique, qu'il fallait malgré tout trouver un équilibre raisonnable entre les besoins liés à l'affectivité et les exigences économiques.

Il est évident que l'extension du droit de s'absenter que nous proposons a une contrepartie économique. On peut évaluer approximativement les heures de travail non prestées. À ce propos, il convient d'observer qu'il est difficile de calculer le surcoût qui découlera de notre proposition, étant donné qu'à l'heure actuelle, les travailleurs en deuil prennent également des jours de congé de maladie et de vacances annuelles.

La présente proposition visant à réglementer le congé de deuil par voie légale, procède d'une nouvelle manière de concevoir la combinaison du travail salarié et de la vie familiale. Nous constatons en effet qu'il existe une volonté croissante de libérer davantage d'espace à consacrer aux besoins fondamentaux de l'existence, ce à quoi doit contribuer de façon non négligeable l'instauration d'un congé de deuil légal.

*
* *

van de partner waarmee men samenwoont, een rouwverlof krijgen van twee weken. In een stelsel van een vijfdagenweek komt dat overeen met 10 werkdagen. De huidige regeling van het «klein verlet», die het recht verleent om drie dagen vrij te nemen, wordt dus uitgebreid tot een recht op 10 dagen.

Deze dagen zijn vrij op te nemen gedurende een periode van maximum twee jaar, te rekenen vanaf de dag van het overlijden van het betrokken familie- of gezinslid. Zes van deze tien dagen moeten gedurende het eerste jaar opgenomen worden.

De grote flexibiliteit die toegestaan wordt voor de opname wordt gemotiveerd door de sterk verschillende wijze waarop personen met rouw omgaan. Voor de ene persoon is dat onmiddellijk na de uitvaart, voor iemand anders gaat het over de eerste dagen van november, rond de eindejaarsperiode, de eigen verjaardag of die van de overledene of een symbolische periode — bijvoorbeeld één jaar — na het overlijden. De beperking tot het overlijden van de partner en de kinderen is niet ingegeven vanuit een vergelijking van de rouwbeleving, maar vanuit een pragmatische overweging dat toch een redelijk evenwicht moet gevonden worden tussen de noden uit de leefwereld en de eisen van de economische omgeving.

De uitbreiding van het recht op het nemen van vrije dagen — in die context — heeft uiteraard ook een economische tegenwaarde. Er kan een ruwe schatting gemaakt worden van niet gepresteerde arbeidsuren. Hier moet onmiddellijk opgemerkt worden dat de meerkosten van ons voorstel moeilijk berekend kunnen worden omdat rouwende werknemers op dit ogenblik ook ziekteverlof en jaarlijks verlof nemen.

Het voorstel om een wettelijke regeling in te voeren voor rouwverlof moet gezien worden binnen de context van een gewijzigde visie op de combinatie van loonarbeid met het gezinsleven. Wij stellen vast dat er een groeiende bereidheid ontstaat om ruimte te scheppen voor de fundamentele behoeften uit de persoonlijke leefwereld. Een stelsel voor rouwverlof is daar een belangrijk element van.

Jacinta DE ROECK.

*
* *

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}, 5^o, 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, modifié en dernier lieu par la loi du 10 août 2001, est complété comme suit :

«En outre, trois jours à choisir par le travailleur au cours de la première année qui suit le jour des funérailles et quatre jours à choisir au cours de la deuxième année qui suit ce jour. 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.».

Art. 3

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

15 septembre 2003.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 2, eerste lid, 5^o, 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, laatst gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt aangevuld als volgt :

«Daarenboven drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens het eerste jaar dat volgt op de dag van de begrafenis en vier dagen te kiezen tijdens het tweede jaar dat volgt op deze dag. De Koning bepaalt het bedrag van de overheidstegemoetkoming aan de werkgever en de wijze waarop deze verleend wordt, wanneer de werknemer gebruik maakt van dit recht.».

Art. 3

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

15 september 2003.

Jacinta DE ROECK.