

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010

---

9 SEPTEMBRE 2010

---

## Proposition de résolution visant à créer la possibilité de prendre tout ou partie du congé pour raisons impérieuses en heures plutôt qu'en jours

(Déposée par Mme Nele Lijnen  
et M. Guido De Padt)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de résolution reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 4 décembre 2008 (doc. Sénat, n° 4-1045/1 - 2008/2009).

Lorsque certaines raisons impérieuses surviennent, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, sans rémunération. Ce congé pour raisons impérieuses est réglé par la CCT n° 45 du 19 décembre 1989. La loi du 29 mai 1991 a étendu ce droit à tous les travailleurs liés par un contrat de travail. Cette extension permet également aux travailleurs qui ne relèvent pas de la CCT susmentionnée de bénéficier néanmoins du congé social. Sauf dispositions contraires au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, le congé pour raisons impérieuses n'est pas rémunéré.

L'absence pour raisons impérieuses est autorisée pendant le temps nécessaire pour faire face aux problèmes, et ce, avec un maximum de dix jours de travail. Les travailleurs à temps partiel ont droit à un congé proportionnel à la durée de leurs prestations.

Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

Sont acceptés comme raisons impérieuses :

— la maladie, l'accident ou l'hospitalisation du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un ascendant, d'un descendant, de même que d'un enfant adoptif ou d'un enfant dont il est tuteur ou parent d'accueil, d'une tante ou d'un oncle vivant sous le même toit;

# BELGISCHE SENAAAT

---

BUITENGEWONE ZITTING 2010

---

9 SEPTEMBER 2010

---

## Voorstel van resolutie tot het geheel of gedeeltelijk omvormen van de opname van het verlof om dwingende redenen in uren in plaats van in dagen

(Ingediend door mevrouw Nele Lijnen  
en de heer Guido De Padt)

---

### TOELICHTING

---

Dit voorstel van resolutie herneemt de tekst van een voorstel dat reeds op 4 december 2008 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 4-1045/1 - 2008/2009).

Wanneer een bepaalde dwingende reden zich voordoet, heeft de werknemer recht onbezoldigd afwezig te zijn op het werk. Dit verlof omwille van dwingende redenen wordt geregeld door de cao nr. 45 van 19 december 1989. De wet van 29 mei 1991 heeft dit recht uitgebreid tot alle werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst. Door deze uitbreiding kunnen ook werknemers die niet vallen onder bovenvermelde cao toch genieten van het sociaal verlof. Het verlof om dwingende redenen is, tenzij sectoraal of op bedrijfsniveau anders bepaald, onbezoldigd.

De afwezigheid omwille van dwingende redenen is toegestaan gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen en dit met een maximum van tien werkdagen. Voor deeltijdse werknemers geldt een verlof in verhouding tot de duur van de prestaties.

Een dwingende reden is elke niet te voorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis, die de dringende en noodzakelijke tussenkomst vereist van de werknemer en dit voor zover de aanwezigheid op het werk deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Worden aanvaard als dwingende redenen :

— ziekte, ongeval of hospitalisatie van de echtgenoot of samenwonende partner, bloedverwant in opgaande of neergaande lijn evenals een adoptie- of pleegkind, een inwonende tante of oom;

— la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit comme un parent, un beau-parent, un enfant ou un beau-enfant;

— les dommages matériels graves aux biens du travailleur (par exemple, un incendie ou une inondation dans l'habitation).

Le travailleur doit avertir l'employeur dans le plus bref délai. L'employeur peut demander une preuve de la raison impérieuse, par exemple un certificat médical.

Le congé pour raisons impérieuses est un instrument important permettant aux travailleurs de combiner travail et vie de famille à condition qu'il existe — comme le nom le dit — une «raison impérieuse». Cependant, la mise en œuvre concrète de ces congés peut, selon nous, être rendue beaucoup plus efficace au moyen d'une intervention très simple.

L'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la CCT n° 45 du 19 décembre 1989 prévoit que «la durée des absences ne peut dépasser dix jours de travail par année civile». Autrement dit, on raisonne en termes de «jours». Cependant, il ressort souvent de la pratique que les travailleurs confrontés à des raisons impérieuses n'ont pas nécessairement besoin d'interrompre leur travail pendant une journée entière, qui est d'ailleurs, en règle générale, non rémunérée.

Quelques exemples pratiques illustreront notre propos.

— Un travailleur qui constate, le matin, que son enfant est tombé malade, peut d'abord le conduire chez le médecin puis venir travailler s'il a trouvé quelqu'un pour s'occuper de l'enfant malade.

— Un travailleur dont le père ou la mère doit suivre un traitement médical en polyclinique pendant une vingtaine ou une trentaine de jours (ce qui est par exemple souvent le cas des patients cancéreux qui suivent une radiothérapie), a besoin d'un régime lui permettant de conduire quotidiennement son parent à l'hôpital, mais n'a pas nécessairement besoin de rester chez lui pendant dix journées entières.

— Un travailleur dont l'enfant ou le parent est hospitalisé ou doit suivre une rééducation en polyclinique n'a pas besoin de prendre dix journées entières de congé pour raisons impérieuses, mais trouverait bien plus d'utilité à un régime lui permettant d'arrêter le travail une heure ou quelques heures plus tôt tous les jours.

C'est surtout lorsque des travailleurs sont confrontés à des raisons impérieuses récurrentes (par exemple des enfants qui sont malades) ou de longue durée (par exemple un parent souffrant du cancer qui doit subir des rayons) que le système actuel n'apporte pas de réponse optimale aux besoins réels. Les travailleurs

— ziekte, ongeval of hospitalisatie van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, schoonouder, kind of schoonkind;

— ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer (bijvoorbeeld brand of overstroming in de woning).

De werknemer moet de werkgever zo snel mogelijk verwittigen. De werkgever mag een bewijs van de dwingende reden vragen, bijvoorbeeld middels een geneeskundig attest.

Het verlof om dwingende redenen is een belangrijk instrument voor de werknemers om hun werk te combineren met hun gezinsleven indien daar een — zoals de naam het zegt — «dwingende reden» toe is. Evenwel kan de concrete invulling van het verlof ons inziens een stuk efficiënter met een eenvoudige ingreep.

Artikel 4, § 1, van de cao nr. 45 van 19 december 1989 bepaalt dat «de duur van de afwezigheden tien werkdagen per kalenderjaar niet mag overschrijden». Er wordt met andere woorden gesproken in termen van «dagen». De praktijk toont echter vaak aan dat werknemers die geconfronteerd worden met een dwingende reden niet noodzakelijk nood hebben aan een onderbreking van hun werk met één volledige dag, die in de regel overigens onbezoldigd is.

Enkele praktische voorbeelden kunnen dit verduidelijken.

— Een werknemer wiens kind 's ochtends ziek blijkt te zijn, kan met het kind eerst naar de dokter gaan en nadien komen werken indien er opvang is voor het zieke kind.

— Een werknemer wiens vader of moeder een poliklinische medische behandeling moet volgen gedurende een twintig- of dertigtal dagen (wat bijvoorbeeld vaak het geval is bij kankerpatiënten die bestraling nodig hebben), heeft nood aan een regeling waardoor hij met zijn ouder dagelijks naar het ziekenhuis kan rijden, maar hoeft niet noodzakelijk tien ganse dagen thuis te zijn.

— Een werknemer wiens kind of ouder gehospitaliseerd is of poliklinisch moet revalideren, heeft geen nood aan tien volle dagen verlof om dwingende redenen, maar kan veel meer gebaat zijn met een regeling waardoor hij of zij elke dag één of een paar uur vroeger kan stoppen.

Vooraf wanneer werknemers worden geconfronteerd met dwingende redenen die regelmatig terugkeren (bijvoorbeeld kinderen die ziek worden) of die van langere duur zijn (bijvoorbeeld bestralingen van een ouder die lijdt aan kanker), biedt de huidige regeling geen optimaal antwoord op de reële noden.

qui doivent épuiser leur contingent de dix jours, devront peut-être recourir contre leur gré au certificat médical classique.

Un système dans lequel la durée du congé est exprimée en heures plutôt qu'en jours serait également plus commode pour les employeurs, qui font souvent montre d'une très grande flexibilité lorsque leurs travailleurs doivent faire face aux situations susmentionnées. Dès lors que le congé pour raisons impérieuses doit être, en règle générale, pris à l'improviste, les employeurs sont brusquement confrontés à l'absence de membres de leur personnel, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent pour l'organisation du travail. Si les travailleurs s'absentent quelques heures au lieu d'une journée complète, les employeurs pourront mieux faire face à pareille situation.

Attendu que l'adaptation du régime actuel de congé pour raisons impérieuses concerne tant les travailleurs que les employeurs, et attendu que le régime actuel a été fixé par CCT, il ne nous semble pas opportun d'introduire dès à présent une proposition de loi en la matière. Nous préférons laisser les interlocuteurs sociaux mener la discussion en vue d'aménager le système actuel.

Notre préférence va au remplacement du système actuel des dix jours par année civile par un système prévoyant un nombre global de 80 heures de congé (à raison de huit heures par journée de travail). Conformément à l'article 4, § 2, de la CCT n° 45 du 19 décembre 1989, les travailleurs à temps partiel jouiront d'un régime proportionnel à leurs prestations de travail. Si les interlocuteurs sociaux estiment que ce système est, pour des raisons légitimes, difficilement applicable, on peut également se rabattre sur une solution intermédiaire transformant une part substantielle des dix jours civils (au moins la moitié) en heures et maintenant le reste du contingent en jours. Pour des raisons de simplification administrative, cette option ne nous paraît toutefois pas la plus souhaitable.

En tout état de cause, nous souhaitons que les interlocuteurs sociaux et le gouvernement se mettent d'accord, dans un délai de six mois après l'adoption de la présente résolution, pour que les travailleurs puissent prendre en heures la moitié au moins des dix jours actuels de congé accordés pour raisons impérieuses par année civile.

\*  
\* \*

Werknemers die hun contingent van tien dagen moeten uitputten, zullen mogelijks tegen hun zin beroep moeten doen op het klassieke doktersbriefje.

Ook voor werkgevers — die zich vaak van hun meest flexibele kant laten zien indien hun werknemers met bovengenoemde toestanden worden geconfronteerd — zou een regeling in uren in plaats van dagen handiger zijn. Aangezien verlof om dwingende redenen zich in de regel onaangekondigd voordoet, worden werkgevers abrupt geconfronteerd met afwezige personeelsleden, met alle gevolgen vandien voor de arbeidsorganisatie. Indien werknemers enkele uren in plaats van een ganse dag afwezig blijven, kan dergelijke toestand beter worden opgevangen.

Vermits een bijsturing van de huidige regeling inzake verlof om dwingende redenen zowel een werknemers- als een werkgeversaspect omvat en vermits de huidige regeling via cao werd vastgelegd, lijkt het ons niet opportuun om meteen een wetsvoorstel in te dienen over deze aangelegenheid. Liever laten we de sociale partners zelf de discussie voeren met het oog op een aanpassing van de huidige regeling.

Onze voorkeur gaat uit naar een vervanging van de huidige tien dagen per kalenderjaar door 80 uren (*a rato* van acht uur per werkdag). Voor deeltijdse werknemers geldt conform artikel 4, § 2, van de cao nr. 45 van 19 december 1989 een stelsel in verhouding tot hun arbeidsprestaties. Indien de sociale partners oordelen dat deze regeling om gegronde redenen moeilijk haalbaar is, is ook een afgezwakte regeling aanvaardbaar waarbij een substantieel deel van de tien kalenderdagen (i.e. minimaal de helft) wordt omgezet in uren en de rest van het contingent in dagen wordt opgenomen. Omwille van administratieve eenvoud lijkt ons deze optie echter niet meteen de meest wenselijke.

Hoe dan ook is het onze wens dat de sociale partners en de regering binnen zes maanden na de goedkeuring van deze resolutie een regeling treffen die het werknemers mogelijk maakt om minstens de helft van de huidige tien dagen per kalenderjaar in het kader van verlof omwille van dwingende redenen op te nemen in uren.

Nele LIJNEN.  
Guido DE PADT.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

Le Sénat,

A. Vu la CCT n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses;

B. Compte tenu des accords conclus entre les partenaires sociaux et sachant qu'il est préférable d'apporter les modifications éventuelles à la réglementation en vigueur en concertation avec eux;

C. Considérant que selon les règles d'application concrètes actuelles, le congé pour raisons impérieuses ne répond pas suffisamment aux besoins réels des travailleurs et qu'il serait préférable qu'il soit pris de la manière la plus efficace possible;

D. Considérant que le congé pour raisons impérieuses n'est pas rémunéré et que les travailleurs ne souhaitent pas recourir à cette forme d'interruption de travail au-delà du strict nécessaire;

E. Considérant que le congé pour raisons impérieuses survient généralement de manière inattendue et qu'il a des effets brusques sur le terrain et que les employeurs souhaitent dès lors également une réglementation ayant des répercussions minimales sur le processus de production;

Demande au gouvernement fédéral,

1. de charger les partenaires sociaux d'adapter la CCT n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses de manière à ce qu'une partie substantielle (à savoir au minimum cinq jours) ou l'ensemble des dix jours par année civile prévus à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, puissent être accordés sur la base d'heures au lieu de jours à raison de huit heures par jour ouvrable pour les travailleurs à temps plein et proportionnellement à leurs prestations de travail pour les travailleurs à temps partiel, afin que les travailleurs puissent prendre cette forme de congé de la manière la plus efficace;

2. de réaliser cette adaptation dans les six mois de l'adoption de la présente résolution.

20 juillet 2010.

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

De Senaat,

A. Gelet op cao nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof omwille van dwingende redenen;

B. Rekening houdend met de afspraken die werden gemaakt tussen de sociale partners en wetende dat eventuele wijzigingen van de vigerende reglementering bij voorkeur worden doorgevoerd in overleg met hen;

C. Overwegende dat volgens de huidige concrete toepassingsregels verlof om dwingende redenen onvoldoende beantwoordt aan de reële noden van de werknemers en dat het beter op een zo efficiënt mogelijke manier wordt opgenomen;

D. Rekening houdend met het feit dat verlof om dwingende redenen ombezoldigd is en werknemers niet meer dan strikt noodzakelijk een beroep wensen te doen op deze vorm van werkonderbreking;

E. Gegeven het feit dat verlof om dwingende redenen meestal onverwacht komt en dat het abrupte gevolgen heeft op de werkvloer en dat daarom ook de werkgevers een regeling wensen met een minimale weerslag op het productieproces;

Vraagt de federale regering,

1. de sociale partners de opdracht te geven om cao nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof omwille van dwingende redenen aan te passen zodat een substantieel deel (i.e. minimaal vijf dagen) of het geheel van de in artikel 4, § 1, bepaalde tien dagen per kalenderjaar kunnen worden toegekend op basis van uren in plaats van dagen *a rato* van 8 uren per werkdag voor voltijders en in verhouding tot hun arbeidsprestaties voor deeltijdse werknemers, zodat het voor werknemers mogelijk wordt om deze vorm van verlof op de meest efficiënte manier op te nemen;

2. deze aanpassing te realiseren binnen zes maanden na de goedkeuring van deze resolutie.

20 juli 2010.

Nele LIJNEN.  
Guido DE PADT.