

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 februari 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet van
16 maart 1971, wat het schenken
van verlof- of rustdagen betreft**

(ingediend door mevrouw Vanessa Matz c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 février 2016

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 16 mars 1971
sur le travail, relative au don de
jours de congé**

(déposée par Mme Vanessa Matz et consorts)

SAMENVATTING

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe te bepalen dat be-
dienden en arbeiders dagen jaarlijkse vakantie, re-
cuperatiedagen, inhaalrustdagen of bovenwettelijke
vakantiedagen kunnen schenken aan een collega,
als die zich in een van de volgende situaties bevindt:*

*1. hij/zij neemt de zorg op zich van een kind jonger
dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte of een
handicap, of dat het slachtoffer is geworden van een
ernstig ongeval, en dat een voortdurende aanwezig-
heid en een volstrekt noodzakelijke zorg vergt;*

*2. zijn/haar echtgeno(o)t(e) of partner met wie hij/
zij wettelijk samenwoonde, is overleden;*

*3. een minderjarig kind voor wie hij/zij de zorg op
zich had genomen, is overleden;*

*4. hij/zij neemt de palliatieve zorg op zich van een
kind ouder dan 21 jaar, van zijn/haar echtgenoot, van
de persoon met wie hij/zij wettelijk samenwoont of
van een bloedverwant in de opgaande lijn, of wenst
zulks te doen.*

RÉSUMÉ

*La présente proposition de loi entend introduire
la possibilité de donner des jours de vacances an-
nuelles, de récupération, de repos compensatoires
ou de vacances extralégales à un collègue dans les
hypothèses suivantes:*

*1. le collègue assume la charge d'un enfant âgé de
moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap
ou victime d'un accident grave, et, cette maladie,
handicap ou accident rendent indispensables une
présence soutenue et des soins contraignants;*

*2. le conjoint ou le cohabitant légal du collègue
décède;*

*3. un enfant mineur dont le collègue assumait la
charge décède;*

*4. le collègue s'occupe ou souhaite s'occuper d'un
enfant de plus de 21 ans, conjoint, cohabitant légal
ou ascendant en soins palliatifs.*

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-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
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 : publicaties@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Er moet worden voorzien in de mogelijkheid verlofdagen te schenken

In Frankrijk kan een werknemer sinds 2014, onder bepaalde voorwaarden, zijn niet-opgenomen verlofdagen volledig of deels overdragen aan een collega met een ernstig ziek kind. Die schenking gebeurt anoniem en zonder tegenprestatie, en maakt het voor de begunstigde collega mogelijk doorbetaald te worden tijdens zijn afwezigheid.

Een dergelijke mogelijkheid is niet formeel in het Belgisch recht opgenomen.

Dit wetsvoorstel strekt er derhalve toe die mogelijkheid in het Belgisch recht in te stellen door ze toe te voegen aan de “verlofdagenlijst” waarin ons recht voorziet.

Voorts beoogt dit wetsvoorstel verder te gaan dan de Franse regelgeving. Er zijn immers nog andere bijzonder moeilijke situaties denkbaar waarin het schenken van verlofdagen eveneens mogelijk zou moeten worden gemaakt. Daarom zou de mogelijkheid tot het schenken van verlofdagen moeten worden verruimd tot de volgende gevallen:

1. bij overlijden van de partner met wie de werknemer gehuwd was of wettelijk samenwoonde;
2. bij overlijden van een minderjarig kind voor wie de werknemer de zorg op zich had genomen;
3. in geval de werknemer de palliatieve zorg op zich neemt of wenst te nemen van een kind ouder dan 21 jaar, van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van de persoon met wie hij/zij wettelijk samenwoont of van een bloedverwant in opgaande lijn.

2. Overzicht van de verlofdagen waarin het Belgisch recht voorziet voor de werknemers

2.1. De jaarlijkse vakantie

In artikel 1 van de gecoördineerde wetten van 28 juni 2017 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers wordt bepaald dat de jaarlijkse-vakantieregeling van toepassing is op de personen die onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregelingen voor:

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Nécessité de prévoir la possibilité de dons de jours de congé

En France, depuis 2014, un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don est anonyme et sans contrepartie, et permet au salarié bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

Une telle possibilité n'existe pas formellement en droit belge.

La présente proposition de loi entend donc introduire une telle possibilité en droit belge en l'ancrant dans le “catalogue” des congés en droit belge.

Par ailleurs, la présente proposition de loi entend aller au-delà de ce qui est prévu en France. En effet, il existe d'autres situations particulièrement difficiles où le don devrait également être possible. Cette faculté de donner ses congés doit donc être étendue aux cas suivants:

1. le conjoint ou le cohabitant légal du travailleur décède;
2. un enfant mineur dont le travailleur assumait la charge décède;
3. le travailleur s'occupe ou souhaite s'occuper d'un enfant de plus de 21 ans, conjoint, cohabitant légal ou ascendant en soins palliatifs.

2. Aperçu des jours de “congés” en droit belge au bénéfice des travailleurs salariés

2.1. Les vacances annuelles

Dans les lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, à l'article 1^{er}, il est stipulé que le régime des vacances annuelles est applicable aux personnes assujetties à l'un des régimes de sécurité sociale suivants:

1. werknemers;
2. zeelieden ter koopvaardij.

Het aantal vakantiedagen wordt vastgesteld op basis van het bij de RSZ voor het vakantiedienstjaar aangegeven aantal normale werkelijke arbeidsdagen of inactiviteitsdagen die met dagen normale werkelijke arbeid worden gelijkgesteld.

2.1.a. *Bedienden*

Het maximum aantal wettelijke vakantiedagen waarop een bediende recht kan hebben, is vastgesteld op 24 arbeidsdagen of vier vakantieweken, per vakantiejaar, wanneer de bediende in het zesdagenweekstelsel aan de slag is. Dat aantal dagen wordt teruggebracht tot 20 dagen wanneer hij werkt in het stelsel van de vijfdaagse week, tot 16 dagen in het vierdagenweekstelsel, tot 12 dagen in het driedagenweekstelsel, tot 8 dagen in het tweedagenweekstelsel, en ten slotte tot 4 dagen bij prestaties van één dag per week¹.

2.1.b. *Arbeiders*

Voor elke tewerkstellingssituatie tijdens het vakantiedienstjaar worden de normale werkelijke arbeidsdagen en de inactiviteitsdagen die voor de berekening van de vakantieduur volgens artikel 36 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967² in aanmerking komen, opgeteld en omgezet in het standaardarbeidsstelsel van de vijfdaagse werkweek. Het verkregen getal wordt vervolgens vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk van de arbeider, volgens de volgende formule:

$A \times R/5 \times Q/S$, waarbij:

A = het totaal aantal dagen dat in aanmerking komt voor de berekening van de vakantieduur in een gegeven tewerkstellingssituatie;

R = het gemiddelde aantal dagen per week waarin de arbeider in de tewerkstellingssituatie op basis van zijn contract wordt geacht te werken;

Q = het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de arbeider in de tewerkstellingssituatie op basis van zijn contract wordt geacht te werken;

¹ http://www.onva.fgov.be/sites/default/files/files/pdf/brochures/brochure_travailleurs_2015_nl_web.pdf.

² Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

1. les travailleurs;
2. les marins de la marine marchande.

Le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base du nombre de jours de travail effectif normal ou de journées d'inactivité assimilées à des jours de travail effectif normal, déclarées à l'ONSS pour l'exercice de vacances.

2.1.a. *Pour les employés*

Le nombre maximum de journées légales de vacances auquel un employé peut avoir droit est fixé à 24 jours de travail ou à quatre semaines de vacances par an, dans le cas d'une occupation dans le régime de la semaine de six jours. Le nombre en question est ramené à 20 jours en cas d'occupation selon le régime de la semaine de cinq jours, à 16 jours en cas d'occupation selon le régime de la semaine de quatre jours, à 12 jours dans le régime de la semaine de trois jours, à 8 jours dans le régime de la semaine de deux jours, pour être enfin égal à quatre jours en cas de prestations de travail d'un seul jour par semaine¹.

2.1.b. *Pour les ouvriers*

Pour chaque situation d'occupation durant l'exercice de vacances, les journées de travail effectif normal et les journées d'inactivité à prendre en considération pour le calcul de la durée des vacances en fonction de l'article 36 de l'arrêté royal du 30 mars 1967² sont additionnées et converties dans le régime standard de la semaine de cinq jours. Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation de l'ouvrier selon la formule suivante:

$A \times R/5 \times Q/S$ dans laquelle:

A = le nombre total de jours à prendre en compte pour le calcul de la durée des vacances dans une situation d'occupation déterminée.

R = le nombre moyen de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation.

Q = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation.

¹ http://www.onva.fgov.be/sites/default/files/files/pdf/brochures/brochure_travailleurs_2015_fr_web.pdf.

² Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

S = het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke een arbeider die voltijds werkt wordt geacht te werken.

Met het resultaat van die berekening verkrijgt men een aantal dagen, uitgedrukt in voltijdse dagen in het kader van de vijfdaagse werkweek; dat resultaat wordt aangegeven met twee decimalen.

Het totaal aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft, wordt vastgesteld op grond van dit totaal, met verwijzing naar de tabel in artikel 35 van het koninklijk uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967 (zie hieronder). Het gaat om een aantal in het vijfdaagstelsel omgezette dagen, dus dagen die met een voltijd zijn gelijkgesteld.

Indien de arbeider aan de slag is geweest bij werkgevers die bij verschillende vakantiefondsen waren aangesloten, kan die berekening in principe uitmonden in een aantal vakantiedagen van meer dan twintig. Het eindresultaat zal echter altijd tot vier weken vakantie moeten worden beperkt.

S = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles un travailleur à temps plein est censé travailler.

Le résultat de ce calcul permet d'obtenir un nombre de jours exprimé en journées à temps plein dans le cadre de la semaine de cinq jours; ce résultat est indiqué avec deux décimales.

Le nombre total de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit est fixé à partir de ce total en se référant au tableau figurant à l'article 35 de l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967 (voir ci-après). Il s'agit d'un nombre de journées converti en régime 5 jours, donc de journées équivalant à un temps plein.

En principe, si l'ouvrier a été occupé chez des employeurs affiliés à des caisses de vacances différentes, ce calcul peut déboucher sur un nombre de jours de vacances supérieur à 20. Mais le résultat final devra toujours être limité à quatre semaines de vacances.

Aantal normale werkelijke arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen	Aantal wettelijke vakantiedagen (standaard uitgedrukt in dagen in het voltijdse 5 dagen-weekstelsel)
<i>Nombre de jours de travail effectif normal et de jours d'inactivité assimilés</i>	<i>Nombre de jours de vacances légales (exprimé en jours dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein)</i>
231 en meer / <i>et plus</i>	20
van / <i>de</i> 221 tot / <i>à</i> 230	19
van / <i>de</i> 212 tot / <i>à</i> 220	18
van / <i>de</i> 202 tot / <i>à</i> 211	17
van / <i>de</i> 192 tot / <i>à</i> 201	16
van / <i>de</i> 182 tot / <i>à</i> 191	15
van / <i>de</i> 163 tot / <i>à</i> 181	14
van / <i>de</i> 154 tot / <i>à</i> 162	13
van / <i>de</i> 144 tot / <i>à</i> 153	12
van / <i>de</i> 135 tot / <i>à</i> 143	11
van / <i>de</i> 125 tot / <i>à</i> 134	10
van / <i>de</i> 106 tot / <i>à</i> 124	9
van / <i>de</i> 97 tot / <i>à</i> 105	8
van / <i>de</i> 87 tot / <i>à</i> 96	7
van / <i>de</i> 77 tot / <i>à</i> 86	6
van / <i>de</i> 67 tot / <i>à</i> 76	5
van / <i>de</i> 48 tot / <i>à</i> 63	4
van / <i>de</i> 39 tot / <i>à</i> 47	3
van / <i>de</i> 20 tot / <i>à</i> 38	2
van / <i>de</i> 10 tot / <i>à</i> 19	1
van / <i>de</i> 0 tot / <i>à</i> 9	0

2.2. De dagen arbeidsduurvermindering (de zogenaamde ADV-dagen, artikel 28 van de arbeidswet van 16 maart 1971)

De arbeidsduurvermindering kan worden gerealiseerd door het toekennen van dagen inhaalrust. De arbeidsduur kan immers worden verminderd door inhaalrustdagen toe te kennen zonder de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur effectief in te korten.

2.3. Inhaalrust als gevolg van overuren (artikel 26bis, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971)

Overuren geven recht op inhaalrust, gedurende welke de werknemer zijn normale loon ontvangt.

2.4. Inhaalrust in geval van zondagsarbeid (artikel 16 van de arbeidswet van 16 maart 1971)

Werknemers die op zondag arbeid verrichten, hebben recht op inhaalrust tijdens de zes erop volgende dagen. Als de zondagsarbeid minder dan vier uur heeft geduurd, bedraagt de inhaalrust een halve dag. Duurt de zondagsarbeid langer dan vier uur, dan bedraagt de inhaalrust één dag.

2.5. Inhaalrust na te hebben gewerkt op een feestdag

De wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1974, zie de artikelen 11 en 12) bepaalt dat een werknemer die tijdens een feestdag heeft gewerkt recht heeft op een inhaalrust.

2.6. Bovenwettelijke vakantiedagen

“Soms beslist de werkgever aan een werknemer enkele bijkomende vakantiedagen toe te kennen als aanvulling op de wettelijke vakantie (in principe beperkt tot 20 dagen per jaar). De onderliggende reden kan zijn: de anciënniteit van de werknemer, het functieniveau, de leeftijd of gewoon omdat de werknemer ze gevraagd en gekregen heeft tijdens de onderhandelingen over zijn contract.

2.2. Les jours de réduction du temps de travail (dits “RTT”, article 28 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

La réduction de la durée du travail peut se faire par l’octroi de jours de repos compensatoire. En effet, la durée du travail peut être réduite en octroyant des jours de repos compensatoires sans que la durée journalière et hebdomadaire de travail ne soit diminuée de façon effective.

2.3. Le repos compensatoire dû à la prestation d’heures supplémentaires (article 26bis, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

Les heures supplémentaires donnent droit à un repos compensatoire durant lequel le travailleur reçoit son salaire normal.

2.4. Le repos compensatoire en cas de travail dominical (article 16 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

Les travailleurs occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche. Lorsque le travail du dimanche a duré moins de 4 heures, le repos compensatoire est d’une demi-journée. Au delà de 4h de travail du dimanche, le repos compensatoire est d’une journée.

2.5. Le repos compensatoire dû à la prestation d’un jour férié

En vertu de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (publiée au *Moniteur belge* du 31 janvier 1974, voir les articles 11 et 12), lorsqu’un travailleur a été occupé pendant un jour férié, il a droit à un repos compensatoire.

2.6. Les vacances extra-légales

“L’employeur décide parfois d’octroyer au travailleur quelques jours de congés supplémentaires en sus des congés légaux (en principe limités à 20 par an). Les raisons sous-jacentes peuvent être liées à l’ancienneté du travailleur, à son niveau de fonction, à son âge ou encore simplement à la clause que le travailleur ou le syndicat aura réussi à imposer.

Naargelang van het geval worden die extralegale vakantiedagen vermeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (sectoraal of binnen de onderneming), het arbeidsreglement, een eenzijdige ondernemingsregeling of een individuele overeenkomst”.³

3. Schenken van vakantiedagen

3.1. In Frankrijk

De Franse tekst werd op 13 juli 2011 aan de *Assemblée nationale* voorgelegd door volksvertegenwoordiger Paul Salen (Loire, UMP) en verscheidene van zijn collega's.

De samenvatting van de tekst luidt als volgt: *“Inspirée d'une initiative locale exemplaire – les salariés d'un établissement de l'entreprise Badoit dans la Loire ont spontanément fait don à un de leurs collègues dont le fils, âgé de 11 ans, était atteint d'un cancer, de 170 jours de travail pour permettre à l'enfant d'être accompagné par son père dans cette épreuve, la proposition de loi vise à apporter une solution concrète permettant à un parent d'être présent auprès de son enfant gravement malade sans pour autant se retrouver privé de rémunération. L'article unique du dispositif propose d'insérer un nouvel article dans le Code du travail pour permettre “à tout salarié (...), sur sa demande et en accord avec son employeur, [de] céder tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps à un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants”* ⁴.

Dit wetsontwerp is inmiddels de wet van 9 mei 2014 geworden. Zo bepaalt de recente Franse wetgeving (zie de artikelen L1225-65-1 en L1225-65-1 van de Franse *Code du travail*) het volgende:

“le don peut porter sur:

- les jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés,
- les jours de repos compensateurs accordés aux salariés dont la durée hebdomadaire de travail dépasse 35 heures par semaine.

³ A.-V. Michaux en E. Crabeels, “Extralegale vakantiedagen: zorg voor een degelijke regeling”, te raadplegen op <http://www.hrworld.be/hrworld/Extralegale-vakantiedagen-zorg-voor-een-degelijke-regeling.html?LangType=2067>.

⁴ <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp11-301.html>.

Suivant le cas, ces congés extralégaux sont mentionnés dans une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise), le règlement de travail, un règlement unilatéral de l'entreprise ou un accord individuel”.³

3. Le don de congés

3.1. En France

Le texte français a été déposé à l'Assemblée nationale le 13 juillet 2011 par le député Paul Salen (Loire, UMP) et plusieurs de ses collègues.

Il se résume comme suit: *“Inspirée d'une initiative locale exemplaire – les salariés d'un établissement de l'entreprise Badoit dans la Loire ont spontanément fait don à un de leurs collègues dont le fils, âgé de 11 ans, était atteint d'un cancer, de 170 jours de travail pour permettre à l'enfant d'être accompagné par son père dans cette épreuve, la proposition de loi vise à apporter une solution concrète permettant à un parent d'être présent auprès de son enfant gravement malade sans pour autant se retrouver privé de rémunération. L'article unique du dispositif propose d'insérer un nouvel article dans le Code du travail pour permettre “à tout salarié (...), sur sa demande et en accord avec son employeur, [de] céder tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps à un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants”* ⁴.

Ce projet de loi est entretemps devenu la loi du 9 mai 2014. Ainsi, selon cette récente législation française (voir les articles L1225-65-1 et L1225-65-1 du Code du travail français),

“le don peut porter sur:

- les jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés,
- les jours de repos compensateurs accordés aux salariés dont la durée hebdomadaire de travail dépasse 35 heures par semaine.

³ A.-V. Michaux et E. Crabeels, “Des vacances extralégales? Bien en définir le cadre!”, disponible sur <http://www.hrworld.be/hrworld/conge-extra-legal-cadre.html?LangType=2060>.

⁴ <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp11-301.html>.

Le don est anonyme et sans contrepartie. Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET). (...)

Les jours de repos peuvent être donnés à un autre salarié de l'entreprise.

Les conditions ouvrant droit au bénéfice de ces jours de repos sont les suivantes:

- *le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave,*

- *cette maladie, handicap ou accident rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. (...)*

Pendant son absence, le salarié conserve sa rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. (...)

Le salarié souhaitant faire un don en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable⁵.

3.2. Het in het Belgisch recht op te nemen beginsel – Beoogde situaties

De mogelijkheid om een deel van zijn vakantiedagen te schenken, bestaat in België niet formeel. Voorts stelt de rechtsleer het volgende: *“L'entreprise ne peut demander au travailleur de renoncer à son droit aux congés payés annuel parce que ce droit est inaliénable, rattaché à la valeur universelle et indivisible de la solidarité reconnue par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le droit aux vacances annuelles est acquis aux travailleurs nonobstant toute convention contraire. Il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances annuelles auxquelles ils ont droit. La renonciation à un droit impératif au bénéfice du travailleur n'est possible en principe qu'au moment où le contrat prend fin. Pour la Cour de cassation, cette limite contractuelle survient à dater de la notification du congé⁶.*

⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32112>.

⁶ Cass., 22 mai 1978, R.W., 1978-1979, blz. 1435; M. Morsa, “Le régime des vacances annuelles des employés du secteur privé”, blz. 126-127; Grondwettelijk Hof, 7 juli 2011, nr. 125/2011; “Le régime des vacances annuelles des employés du secteur privé”, P. GOSSERIES, J.T.T., 2014/15, nr. 1189, blz. 240-244.

Le don est anonyme et sans contrepartie. Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET). (...)

Les jours de repos peuvent être donnés à un autre salarié de l'entreprise.

Les conditions ouvrant droit au bénéfice de ces jours de repos sont les suivantes:

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave,

- cette maladie, handicap ou accident rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. (...)

Pendant son absence, le salarié conserve sa rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. (...)

Le salarié souhaitant faire un don en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable⁵.

3.2. Le principe à introduire en droit belge et les situations visées

La possibilité de donner une partie de ses jours de congé n'existe formellement pas en Belgique. Par ailleurs, selon la doctrine “L'entreprise ne peut demander au travailleur de renoncer à son droit aux congés payés annuel parce que ce droit est inaliénable, rattaché à la valeur universelle et indivisible de la solidarité reconnue par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le droit aux vacances annuelles est acquis aux travailleurs nonobstant toute convention contraire. Il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances annuelles auxquelles ils ont droit. La renonciation à un droit impératif au bénéfice du travailleur n'est possible en principe qu'au moment où le contrat prend fin. Pour la Cour de cassation, cette limite contractuelle survient à dater de la notification du congé⁶.

⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32112>.

⁶ Cass., 22 mai 1978, R.W., 1978-1979, p. 1435; M. Morsa, Le régime des vacances annuelles des employés du secteur privé, pp. 126-127; C. const., 7 juillet 2011, n°125/2011; “Le régime des vacances annuelles des employés du secteur privé”, P. GOSSERIES, J.T.T., 2014/15, n° 1189, p. 240-244.

Dit wetsvoorstel beoogt die mogelijkheid dus in te stellen in de volgende gevallen:

1. de werknemer neemt de zorg op zich van een kind jonger dan 21 jaar oud, dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of een handicap of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval, en die ziekte, die handicap of de invaliditeit als gevolg van dat ongeval maken een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk;
2. de echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner van de werknemer is overleden;
3. een minderjarig kind van wie de werknemer de zorg op zich nam, is overleden;
4. de werknemer neemt de palliatieve zorg op zich van een kind ouder dan 21 jaar, van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van de persoon met wie hij/zij wettelijk samenwoont of van een bloedverwant in opgaande lijn, of wenst die zorg op zich te nemen.

Aangaande de eerste bovenvermelde hypothese wordt verwezen naar een leeftijd van 21 jaar in plaats van 20 jaar zoals dat in het Franse recht het geval is. Wanneer een kind jonger dan 21 jaar lijdt aan een aandoening die een vermindering van zijn lichamelijke of geestelijke vermogens veroorzaakt, kan immers een aanvullende kinderbijslag worden toegekend. Na die leeftijd zal het kind een tegemoetkoming aan personen met een handicap ontvangen. Om de beide wetgevingen te doen samenvallen, wordt daarom gekozen voor de leeftijd van 21 jaar.

Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd bepaalt evenwel het volgende: "De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie (...) van ten minste vier weken wordt toegekend". Derhalve mag de in dit wetsvoorstel beoogde schenking er niet toe leiden dat de werknemer over minder dan 20 vakantiedagen per jaar beschikt.

De schenking moet plaatsvinden op verzoek van de werknemer en met de instemming van de werkgever, die als enige verantwoordelijk is voor de organisatie van zijn diensten. Overigens is de schenking gratis; er is met andere woorden geen tegenprestatie aan verbonden. Uiteraard is de schenking het vrijwillige initiatief van de werknemer en mag zij hem geenszins worden opgelegd.

Dankzij de schenking van verlofdagen zal de werknemer die zich in een van de voormelde situaties bevindt, over méér vrije dagen beschikken en de

La présente proposition de loi entend donc l'introduire dans les cas suivants:

1. le travailleur assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, et, cette maladie, handicap ou accident rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
2. le conjoint ou le cohabitant légal du travailleur décède;
3. un enfant mineur dont le travailleur assumait la charge décède;
4. le travailleur s'occupe ou souhaite s'occuper d'un enfant de plus de 21 ans, conjoint ou ascendant en soins palliatifs.

En ce qui concerne la première hypothèse ci-dessus, il est fait référence à un âge de 21 ans plutôt que 20 ans comme dans la législation française. En effet, lorsqu'un enfant de moins de 21 ans est atteint d'une affection occasionnant une diminution de ses aptitudes physiques ou mentales, un supplément d'allocations familiales peut être octroyé. Après cet âge, il bénéficiera d'allocations pour personnes handicapées. Afin de faire coïncider ces deux législations c'est donc l'âge de 21 ans qui est retenu.

La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, dispose toutefois que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines. Dès lors, le don envisagé dans la présente proposition de loi ne peut mener à ce que le travailleur dispose de moins de 20 jours de vacances annuelles.

Le don doit avoir lieu à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur qui est seul responsable de l'organisation de ses services. Par ailleurs, le don est fait à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie. Bien entendu, il doit rester volontaire et ne peut en aucun cas être imposé au travailleur.

Le don de jours de repos augmentera le nombre de jours disponibles pour le travailleur dans l'une des situations visées ci-avant et il disposera de temps pour faire

nodige tijd hebben om met de moeilijke situatie om te gaan, zonder dat zulks ten koste gaat van loon of van pensioenrechten.

face à la situation difficile visée, sans diminution de sa rémunération ou de ses droits en matière de pension.

Vanessa MATZ (cdH)
Benoît LUTGEN (cdH)
Christian BROTCORNE (cdH)
Georges DALLEMAGNE (cdH)
Isabelle PONCELET (cdH)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt in hoofdstuk 3 een afdeling 8 ingevoegd, met als opschrift “Schenking van verlof- of rustdagen”, die een artikel 38quinquies bevat, luidende:

“Art. 38quinquies. Op zijn verzoek en met de instemming van zijn werkgever kan een werknemer een of meer van de hieronder opgesomde dagen anoniem en zonder tegenprestatie afstaan aan een andere werknemer van de onderneming:

1. inhaalrustdagen of arbeidsduurverminderingdagen als bedoeld in de artikelen 16, 26bis, § 2, en in voorkomend geval toegekend met toepassing van artikel 28;

2. dagen die verschuldigd zijn ingevolge de artikelen 11 en 12 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

3. dagen jaarlijkse vakantie die verschuldigd zijn ingevolge de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers van 28 juni 1971;

4. bovenwettelijke vakantiedagen waarin wordt voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau, het arbeidsreglement, een eenzijdig ondernemingsreglement of een individuele of collectieve overeenkomst.

Om aanspraak te maken op het in het eerste lid bedoelde voordeel, moet de werknemer zich in een van de volgende situaties bevinden:

1. de werknemer neemt de zorg op zich van een kind jonger dan eenentwintig jaar oud, dat is getroffen door een ziekte of handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn;

2. de echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner van de werknemer is overleden;

3. een minderjarig kind van wie de werknemer de zorg op zich nam, is overleden;

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, au sein du chapitre 3, est insérée une section 8 dénommée “Don de jours de congés ou de repos”, contenant un article 38quinquies, libellé comme suit:

“Art. 38quinquies. Un travailleur peut, à sa demande et moyennant l'accord de son l'employeur, renoncer au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours:

1. de repos compensatoire ou jours de réduction du temps de travail visés aux articles 16, 26bis, § 2, et accordés le cas échéant en application de l'article 28;

2. dus en vertu des articles 11 et 12 de loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés;

3. de vacances annuelles dus en vertu des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs;

4. de vacances extra-légales prévus par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, le règlement de travail, un règlement unilatéral de l'entreprise ou un accord individuel ou collectif.

Pour obtenir le bénéfice visé à l'alinéa 1^{er}, le salarié doit se trouver dans l'une des situations suivantes:

1. le travailleur assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave et cette maladie, handicap ou accident rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants;

2. le conjoint ou le cohabitant légal du travailleur décède;

3. un enfant mineur dont le travailleur assumait la charge décède;

4. de werknemer neemt de palliatieve zorg op zich van een kind ouder dan 21 jaar, van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van de persoon met wie hij/zij wettelijk samenwoont of van een bloedverwant in opgaande lijn of wenst die zorg op zich te nemen.

Van de in het eerste lid bedoelde dagen jaarlijkse vakantie mogen slechts dagen worden overgedragen uit het gedeelte buiten de eerste vier weken.

De werknemer aan wie met toepassing van het eerste lid één of meer dagen worden afgestaan, behoudt zijn loon tijdens de periode dat hij afwezig is. Voor de vaststelling van zijn anciënniteit wordt die afwezigheidsperiode gelijkgesteld met een daadwerkelijke arbeidsperiode. De begunstigde werknemer behoudt alle voordelen die hij vóór de aanvang van zijn afwezigheidsperiode had verworven.

De werknemer die het voordeel van de verlofschenking wil genieten, moet zelf aantonen dat hij in een van de in het eerste lid bedoelde situaties verkeert. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden voor het aanleveren van dat bewijs.”

1 februari 2016

4. le travailleur s'occupe ou souhaite s'occuper d'un enfant de plus de 21 ans, conjoint, cohabitant légal ou ascendant en soins palliatifs.

Les jours de congé annuels visés à l'alinéa 1^{er} ne peuvent être cédés que pour la quotité qui excède 4 semaines.

Le travailleur bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application de l'alinéa 1^{er} bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La preuve de la situation visée à l'alinéa 1^{er} est à charge du travailleur recevant les jours de congé. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités relatives à la fourniture de cette preuve.”

1^{er} février 2016

Vanessa MATZ (cdH)
Benoît LUTGEN (cdH)
Christian BROTCORNE (cdH)
Georges DALLEMAGNE (cdH)
Isabelle PONCELET (cdH)