

A V I S N° 1.460

Séance du mardi 16 mars 2004

Proposition de loi de Monsieur P. VANKRUNKELSVEN et consorts, modifiant la réglementation en matière de congé de deuil (Sénat, session de 2003-2004, doc. n° 3-289/1 du 23 octobre 2003)

x x x

2.054-1

A V I S N° 1.460

Objet : Proposition de loi de monsieur P. VANKRUNKELSVEN et consorts, modifiant la réglementation en matière de congé de deuil (Sénat, session de 2003-2004, doc. n° 3-289/1 du 23 octobre 2003)

À la demande de la Commission des Affaires sociales du Sénat, monsieur A. DE DECKER, Président du Sénat, a consulté le Conseil national du Travail, par lettre du 4 décembre 2003, sur une proposition de loi du 23 octobre 2003 modifiant la réglementation en matière de congé de deuil, déposée par monsieur P. VANKRUNKELSVEN et consorts (Sénat, session de 2003-2004, doc. n° 3-289/1).

La Commission des relations individuelles du travail a été chargée de l'examen de cette question.

Sur rapport de la commission, le Conseil a émis, le 16 mars 2004, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA SAISINE

À la demande de la Commission des Affaires sociales du Sénat, monsieur A. DE DECKER, Président du Sénat, a consulté le Conseil national du Travail, par lettre du 4 décembre 2003, sur une proposition de loi modifiant la réglementation en matière de congé de deuil.

Alors que la réglementation existante en matière de petit chômage pour le décès d'un parent du travailleur donne droit, en fonction du degré de parenté, à 3, 2 ou 1 jour(s) d'absence, la proposition de loi dont le Conseil est saisi porte à 10 jours ce congé de deuil pour le décès de parents proches.

Sont considérés comme parents proches : le partenaire cohabitant, un enfant (du travailleur ou du partenaire cohabitant) et un petit-enfant.

L'extension visée par la proposition de loi signifie que :

- des personnes dont le décès donne droit, dans la réglementation actuelle, à 3 jours de congé de deuil (art. 2, 5° de l'arrêté royal du 28 août 1963), l'on dissocie deux catégories de personnes, le partenaire et l'enfant, dont le décès donne droit à 10 jours de congé de deuil ;
- le décès d'un petit-enfant, qui donne actuellement droit à 1 ou 2 jours de congé de deuil, selon que le petit-enfant habite ou non chez le travailleur (article 2, 6° et 7° de l'arrêté royal du 28 août 1963), donne également droit à 10 jours de congé de deuil.

La proposition de loi permet au travailleur de choisir les 10 jours d'absence au cours de la première année qui suit le jour du décès.

Pour les 3 premiers jours, le salaire garanti est prévu, également dans le cas du décès de petits-enfants.

Pour les 7 jours suivants, la proposition de loi accorde une indemnité dont le montant est fixé par le Roi et qui est versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné les dispositions de la proposition de loi qui lui a été soumise pour avis.

Il rappelle qu'il a déjà émis, le 19 mars 2003, l'avis n° 1.440 sur un avant-projet de loi qui avait également pour but de prolonger le congé de deuil (à 7 jours).

Sur la base de son examen, le Conseil estime que, dans l'ensemble, l'argumentation développée dans ledit avis sur l'extension du congé, le paiement d'une indemnité et son financement peut être reprise dans le présent avis.

Étant donné toutefois que le contenu de la proposition de loi diffère, sur certains points, de celui de l'avant-projet de loi au sujet duquel le Conseil s'est prononcé l'année dernière, quelques nuances sont apportées dans le présent avis par rapport à l'avis précédent.

A. L'extension du droit au congé de deuil

Le Conseil constate que la proposition de loi faisant l'objet de la saisine a pour but d'élargir à 10 jours, selon le cas, le droit à 1, 2 ou 3 jours légaux d'absence à l'occasion du décès d'un parent proche.

1. Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la proposition d'élargir le régime légal pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'un parent proche est une initiative louable. Elle crée un espace pour un besoin fondamental de la vie privée, ce qui doit être apprécié dans le cadre de la combinaison vie professionnelle-vie familiale.

Ils estiment néanmoins que, dans la présente proposition de loi, l'idée de congé de deuil n'est pas développée de manière satisfaisante par rapport à l'intention.

Plus précisément, ils souhaitent souligner que, bien que le droit à des jours légaux d'absence soit élargi à 10 jours, il ne s'agit pas de 10 jours couverts par un revenu garanti.

Ils considèrent que, pour les jours de congé de deuil supplémentaires, le travailleur devrait pouvoir prétendre au maintien de l'intégralité de son revenu.

2. Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent l'extension très importante du droit à des jours légaux d'absence à l'occasion du décès d'un parent proche.

Ils estiment qu'il s'agit incontestablement, pour les cas visés, d'une prolongation considérable de la possibilité d'absence légale en comparaison avec la réglementation actuelle (qui est plus que doublée). En outre, une conception très large est utilisée en ce qui concerne le délai d'exercice du droit. Enfin, dans un cas déterminé, le droit au salaire garanti est même élargi.

De manière plus spécifique, l'extension du droit aux jours légaux d'absence à l'occasion du décès d'un parent proche se déroule dans les domaines suivants :

- En ce qui concerne le droit créé : la proposition prévoit une extension encore plus importante de la durée de l'absence que celle qui était prévue par l'avant-projet de loi. Un droit à un congé de deuil d'une durée de 10 jours serait instauré. Dans l'hypothèse du décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, cela signifie que les 3 jours actuels de petit chômage, payés par l'employeur, sont complétés de 7 jours à charge de l'INAMI. Dans l'hypothèse du décès d'un petit-enfant, pour lequel l'avant-projet de loi ne prévoyait pas d'extension du congé de deuil, 1 ou 2 jours d'absence avec maintien du salaire sont ajoutés (selon que le petit-enfant habite ou non chez le travailleur) ainsi que 7 jours à charge de l'INAMI.

- En ce qui concerne les personnes pouvant bénéficier du droit : tous les travailleurs, quel que soit leur statut ou leur type de contrat de travail, à savoir les ouvriers, les employés, les représentants de commerce, les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile et les étudiants.

- En ce qui concerne l'événement donnant lieu à l'ouverture du droit : les hypothèses reprises dans la proposition de loi sont moins étendues que celles visées par l'avant-projet de loi qui a fait l'objet de l'avis n° 1.440. Il s'agit plus précisément du décès du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant ou d'un petit-enfant. L'avant-projet de loi visait également le 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 du travailleur.

- En ce qui concerne le délai d'exercice du droit : l'on prévoit à présent 1 an après le décès - dans l'avant-projet de loi, il s'agissant de 13 mois - mais il est également demandé au Conseil, dans la saisine, de se prononcer sur un éventuel amendement qui consisterait à permettre que le congé soit pris dans les deux ans. Il s'agit là d'une extension considérable par rapport aux actuels 3 (2 ou 1) jours de petit chômage. Étant donné que les membres représentant les organisations d'employeurs n'étaient pas d'accord dans l'avis n° 1.440 sur une période d'un an, ils ne peuvent certainement pas être d'accord sur une période de deux ans, qu'ils trouvent fortement exagérée.

- En ce qui concerne le salaire garanti : dans l'hypothèse du décès d'un petit-enfant, le droit au salaire garanti, qui est actuellement d'un jour pour un petit-enfant n'habitant pas chez le travailleur et de deux jours pour un petit-enfant habitant chez le travailleur, serait porté uniformément à trois jours. Un tel alourdissement des charges à l'égard de l'employeur est inconcevable dans un contexte de compétitivité des entreprises et de diminution des cotisations patronales.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs attirent l'attention sur le fait que, outre le petit chômage pour certains événements, dont le décès d'un parent, il existe déjà un grand nombre de jours d'absence, suite à quoi chaque travailleur peut être absent en moyenne 30 jours par an (les vacances légales, complétées par les jours fériés, les jours de remplacement, les jours d'ancienneté, les jours accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail, le congé pour raisons impérieuses, ...).

De plus, ces membres soulignent que l'extension du congé de deuil aura pour conséquence un absentéisme accru dans les entreprises et qu'il sera source de problèmes supplémentaires en matière d'organisation du travail et de charges administratives.

Ils estiment également qu'il serait indiqué de régler de telles questions d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ou dans le cadre d'une concertation collective, plutôt que d'instaurer un nouveau droit d'absence par le biais d'une mesure générale. Ils jugent que l'on peut s'inspirer éventuellement du régime en matière de congé pour raisons impérieuses prévu par la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989.

Finalement, ils considèrent que l'impact budgétaire de l'extension du congé de deuil sera considérable. Ils estiment que la mesure n'est pas conciliable avec la nécessité de réduire les charges sociales pour les entreprises afin de favoriser l'emploi.

B. Le financement de l'extension du congé de deuil

Le Conseil constate qu'il n'est pas fait mention, dans le cadre du régime proposé, de l'impact budgétaire de l'extension du congé de deuil.

Il est d'avis que, si l'on souhaite mettre en application la mesure proposée, il convient de prévoir un financement propre pour celle-ci dans le cadre du budget général, en dehors de la sécurité sociale, devant couvrir l'ensemble des coûts, tant des indemnités à payer dans l'assurance incapacité de travail que de la perte des cotisations à percevoir pour ces jours de congé de deuil.

Sans préjudice de la position de principe adoptée par les membres représentant les organisations d'employeurs, les membres représentant les organisations des Classes moyennes font observer que, si le financement de la mesure s'opère dans le cadre du budget général de l'État, l'on abandonne le principe du financement de ce genre de mesures à charge de l'assurance indemnités en matière d'incapacité de travail ou, plus généralement, de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ces organisations indiquent que, dans cette hypothèse, se pose la question de la définition et du financement de mesures analogues ou de portée équivalente en faveur des travailleurs indépendants. Il s'agit pour elles d'une question relevant de l'équité ou de l'équivalence de traitement entre personnes frappées par un deuil.

C. Le paiement d'une indemnité dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités

Le Conseil constate que la proposition de loi faisant l'objet de la saisine a pour objectif de faire bénéficier le travailleur, pour les sept jours supplémentaires d'absence à l'occasion du décès d'un parent proche, d'une indemnité qui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités et dont le montant est déterminé par le Roi.

Comme dans son avis n° 1.440, il estime que le congé de deuil ne peut pas être considéré comme une tâche essentielle de l'assurance susvisée et qu'il ne doit dès lors pas être pris en charge par celle-ci.

Il estime qu'il est de toute façon indiqué, pour autant que les marges budgétaires nécessaires soient disponibles à cet effet, de répondre à des besoins plus prioritaires pour les assurés en matière d'incapacité de travail.

Dans divers avis du Comité de gestion de l'assurance indemnités des travailleurs salariés de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, le dernier datant du 21 mai 2003, il est mentionné qu'il faut donner la priorité aux travailleurs qui sont victimes d'une incapacité de travail de longue durée.

Dans ce cadre, le Conseil souligne le déséquilibre qui existe entre, d'une part, la rémunération et les cotisations sociales qui doivent être payées sur la rémunération et, d'autre part, l'allocation de remplacement en cas d'incapacité de travail.
