

AVIS N° 1.645

Séance du mercredi 9 juillet 2008

Article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - Congé pour soins d'accueil - Modalités d'exécution

x x x

2.302-1

A V I S N° 1.645

Objet : Article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - Congé pour soins d'accueil - Modalités d'exécution

Par lettre du 12 février 2008, monsieur J. PIETTE, ministre de l'Emploi de l'époque, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur un projet d'arrêté royal concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil.

Conformément à l'article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Conseil est appelé à se prononcer sur l'augmentation du nombre de jours prévus dans le cadre du congé d'accueil, sur les notions de parent d'accueil, ainsi que sur les modalités d'exercice de ce droit et notamment sur la manière et le délai dans lesquels l'employeur doit être averti.

Cette saisine a été par ailleurs confirmée par l'actuelle ministre de l'Emploi, madame J. MILQUET.

L'examen de cette question a été confiée à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur la base des travaux de cette Commission, le Conseil national du Travail a émis le 9 juillet 2008, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par lettre du 12 février 2008, monsieur J. PIETTE, ministre de l'Emploi de l'époque, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur un projet d'arrêté royal concernant les modalités d'exécution du droit en faveur des travailleurs de s'absenter du travail dans le cadre d'un placement familial, tel que instauré par les articles 57 à 62 de la loi-programme du 27 avril 2007. L'article 57 de cette loi introduit en effet un nouveau motif de suspension du contrat de travail dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en son article 30 quater.

Bien que cet article ait prévu en l'espèce un congé d'accueil ne pouvant pas dépasser 5 jours par an, tout en laissant la possibilité au Roi, après avis du Conseil national du Travail, d'augmenter ce nombre de jours à un maximum de 10 par année civile et par famille, celui-ci nécessite l'adoption d'un arrêté royal afin de rendre ce congé opérationnel.

Ainsi, si le projet d'arrêté royal dont le Conseil est saisi a pour but de rendre opérationnel ledit congé d'accueil, en introduisant des modalités d'exécution, il vise également à augmenter de 5 à 6 jours le nombre de jours d'absence prévus par l'article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Le Conseil est en outre appelé à se prononcer sur les notions de parent d'accueil et de famille d'accueil, ainsi que sur les modalités d'exercice de ce droit et notamment sur la manière et les délais dans lesquels l'employeur doit être averti.

Le ministre de l'époque demandait que l'avis du Conseil soit rendu dans les meilleurs délais, afin de rendre le congé d'accueil opérationnel, celui-ci étant d'application depuis le 8 mai 2007.

Cette saisine a par ailleurs été confirmée par l'actuelle ministre de l'Emploi, madame J. MILQUET.

Le Conseil précise que dans le but de rendre un avis qui tienne compte des réalités sur le terrain, le Conseil a pu s'entourer de l'expertise et de la précieuse collaboration de la Federatie pleegzorg, ainsi que de la Fédération des Services de Placement Familial.

Cela étant, le Conseil entend émettre dans le présent avis un certain nombre de considérations générales sur le projet de texte proposé. Il s'attachera également à formuler quelques remarques d'ordre technique quant à ce projet de texte.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations générales

Le Conseil a examiné avec attention le projet d'arrêté royal dont saisine. Il remarque à cet égard que le projet d'arrêté royal soumis pour avis poursuit un double objectif.

Le projet d'arrêté royal vise en premier lieu à clarifier et à simplifier les relations qu'entretiennent les parents d'accueil avec les différentes instances qui s'occupent du placement familial, ainsi qu'entre les parents d'accueil et l'ONEm.

Au-delà de ce premier objectif, l'instauration d'un droit au congé d'accueil dans le cadre de ce projet d'arrêté royal et, partant, du texte légal qu'il exécute, a également pour vocation de reconnaître au travailleur le droit de s'absenter du travail dans le cadre d'un placement familial. Les parents d'accueil sont en effet confrontés à des besoins ponctuels, qui résultent de leur engagement social en tant que parents d'accueil, et pour lesquels la réglementation actuelle ne prévoit pas de congé spécifique.

Le Conseil souscrit à ces objectifs qui sous-tendent ce projet de texte et qui l'ont guidé tout au long de son examen. Il tient cependant à formuler un certain nombre de remarques générales concernant le projet d'arrêté royal susvisé.

Il rappelle en outre que l'article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit un congé d'accueil de 5 jours tout en laissant la possibilité au Roi, après avis du Conseil national du Travail, d'augmenter ce nombre de jours à un maximum de 10 par année civile et par famille. Cependant, pour être opérationnel, ce congé nécessite l'adoption d'un arrêté royal.

Ainsi, si le projet d'arrêté royal dont le Conseil est saisi a justement pour but de rendre opérationnel ce congé d'accueil, il fait également usage de la possibilité que la loi lui confère d'augmenter de 5 à 6 jours par année calendrier le nombre de jours d'absence du travail auxquels le parent d'accueil peut prétendre.

A cet égard, il relève cependant que plusieurs problèmes se posent concernant les situations ouvrant le droit au congé d'accueil, l'attribution de ces jours de congé dans certaines situations, ainsi que sur la procédure à appliquer en vue de bénéficier de ces congés d'accueil.

1. Des événements pouvant donner lieu à l'octroi d'un congé d'accueil

Le Conseil constate que l'article 4 du projet d'arrêté royal dont saisine prévoit une liste non exhaustive d'événements qui sont en rapport avec la situation du placement pour lesquels, moyennant certaines conditions, un droit de s'absenter du travail est prévu pour le parent d'accueil. En outre, le droit au congé d'accueil ne peut être exercé que dans la mesure où l'intervention du travailleur dans le cadre des soins d'accueil rend impossible l'exécution du contrat de travail.

Appartiennent notamment à cette catégorie d'événements :

- a) la comparution en personne à une audience judiciaire concernant la personne placée ;
- b) l'entretien avec les institutions de placement et la famille de la personne placée ;

c) la maladie ou l'accident survenu à la personne placée.

Il souhaite à ce propos formuler plusieurs remarques.

Le Conseil considère d'une part que certaines des situations intégrées à cette liste ne correspondent pas à des événements liés spécifiquement à des situations d'accueil. C'est notamment le cas des situations de maladie, d'accident ou d'hospitalisation qui sont par ailleurs couvertes par le système de congés pour raisons impérieuses, tel que régi par la convention collective de travail n° 45 et dont le maintien en tant que situations ouvrant un congé spécifique pour le parent d'accueil risquerait d'entraîner une discrimination à l'égard des parents uniquement en charge de leurs propres enfants.

Par ailleurs, le caractère ouvert de la liste prévue par cet arrêté royal laisse subsister une marge d'appréciation dans le chef des personnes auxquelles seront soumises les demandes - que ce soit à l'employeur ou à l'ONEm -, ce qui risque d'entraîner des différences d'interprétation à l'égard d'événements similaires susceptibles de donner lieu à un congé d'accueil.

Afin de répondre à ces préoccupations et de garantir une certaine sécurité juridique aussi bien à l'égard du travailleur que de son employeur, le Conseil plaide pour instaurer un système qui soit d'une part, clair, simple, et objectif, et d'autre part, qui tienne compte des situations concrètes auxquelles sont liés les placements en milieu familial. Il plaide dès lors pour remplacer la liste fixée à l'article 4, alinéa 2, du projet d'arrêté royal, par deux listes distinctes.

Ainsi, une première liste de situations pouvant être déterminées à l'avance et être prouvées par toutes voies de droit, par exemple au moyen de la convocation au tribunal, ouvrira automatiquement le droit au congé d'accueil.

Cette liste sera limitative et comprendra les situations suivantes :

- tous types d'audience auprès des autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil. ;
- les contacts de la famille d'accueil avec les parents de l'enfant ou de la personne placée ou avec des tiers importants pour ceux-ci ;

- les contacts avec le service de placement.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les situations non couvertes par la liste limitative susmentionnée, une attestation qui ouvrira le droit au congé d'accueil sera délivrée par les services de placement, en fonction des circonstances spécifiques liées à la situation d'accueil et sur demande du parent d'accueil.

Peuvent ainsi faire l'objet d'une attestation, les situations non énumérées ci-avant dans lesquelles le service de placement précise pourquoi le congé d'accueil est nécessaire.

Le Conseil insiste enfin sur le fait que les situations pouvant être visées par cette attestation ne doivent pas avoir pour but de créer des discriminations à l'égard des situations liées à la convention collective de travail n° 45, ainsi qu'à toutes celles généralement liées à l'éducation d'un enfant.

Cette attestation servira de preuve à fournir à l'employeur, s'il en formule la demande, ainsi qu'au bureau du chômage de l'ONEm.

2. De la procédure à mettre en œuvre dans le cadre de l'attribution des jours de congé d'accueil

Bien que le projet d'arrêté royal dont saisine stipule en son article 1^{er} que le travailleur désigné comme parent d'accueil a droit à 6 jours de congé d'accueil par an, le Conseil relève tout d'abord que celui-ci ne précise pas les règles à appliquer pour procéder à l'attribution de ces congés d'accueil, lorsque la famille d'accueil se compose de deux travailleurs désignés tous deux formellement comme parents d'accueil, ce qui entraîne une grande insécurité juridique.

Le Conseil attire dès lors l'attention du ministre compétent sur le fait qu'une solution doit être trouvée. Il précise à cet égard que deux solutions peuvent être dégagées pour la répartition du congé par les parents d'accueil eux-mêmes, à savoir, d'une part sur la base d'une déclaration sur l'honneur qui sera remise à son employeur par le travailleur concerné, soit par l'insertion d'une disposition dans l'arrêté royal soumis pour avis qui règle la répartition.

Par ailleurs, le Conseil constate que la possibilité de prendre ce congé d'accueil par demi jours n'est pas non plus réglée dans l'arrêté royal concerné et que le ministre compétent devra dès lors également résoudre cette question.

Enfin, concernant les modalités d'attribution du congé pour soins d'accueil, et notamment les deux points soulevés par le Conseil et non réglés dans l'arrêté royal, le Conseil observe que la problématique liée à l'octroi d'une allocation pour soins d'accueil en la matière relève de la compétence du Comité de gestion de l'ONEm.

3. De la procédure d'octroi d'allocations pour soins d'accueil

Le Conseil observe que l'article 7 du projet d'arrêté royal qui lui est soumis pour avis établit une procédure d'octroi d'une allocation au bénéfice du travailleur qui fait usage du droit de s'absenter du travail afin de dispenser des soins d'accueil.

S'agissant de l'ensemble de la procédure fixée par cet article, le Conseil estime de manière générale que cette procédure tient compte de la législation relative à la Charte de l'assuré social.

Le Conseil s'étonne d'autre part qu'il soit fait référence, au § 1er de l'article 7, à l'indemnité pour le congé d'adoption qui est versée par les mutualités alors que l'article 7 prévoit en son § 2 que l'allocation sera payée par le bureau de chômage de l'ONEm.

Le Conseil insiste à cet égard pour que, par souci de cohérence, le projet d'arrêté royal fasse référence à une notion juridique adéquate pour l'indemnisation.

Par ailleurs, le Conseil constate que la procédure qui ouvre le droit aux allocations pour soins d'accueil telle que prévue par l'article 7 du projet d'arrêté royal, et plus spécifiquement par son paragraphe 2, est très lourde et formaliste, en ce que notamment la demande formulée par le travailleur qui souhaite bénéficier de cette allocation doit être envoyée par lettre recommandée à la poste.

Il préconise à cet égard, aux fins de simplifier la procédure mise en place par le projet d'arrêté royal, que le travailleur qui souhaite bénéficier d'une allocation pour soins d'accueil puisse introduire sa demande par tout moyen qu'il jugera approprié, tel que par le biais d'un simple envoi par la poste.

B. Remarques ponctuelles

Le Conseil souhaite encore formuler deux remarques ponctuelles concernant le projet d'arrêté royal dont saisine.

Concernant l'article 2, alinéa 2 du projet d'arrêté royal, le Conseil constate qu'une erreur s'est glissée dans la version française du texte en ce que les mots "au sens du précédent article" doivent être remplacés par les termes "au sens du précédent alinéa".

Par ailleurs, le Conseil suggère, pour ce qui concerne l'article 7, § 1er, alinéa 3, du projet d'arrêté royal, de supprimer la référence à la notion de "par famille" et de la remplacer par la disposition suivante : "comme déterminé à l'article 30 quater, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail."
