

N 90 — 709

6 MAART 1990. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.

**Art. 2.** Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 6 maart 1990.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. VAN DEN BRANDE

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45  
van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof  
om dwingende redenen*

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van het paritair comité of van de onderneming.

HOOFDSTUK II. — *De dwingende reden*

**Art. 2. § 1.** De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.

§ 2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voorzover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§ 3. Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van paragraaf 2:

a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan :

— een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals :

\* de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;

\* de ascendent, de descendent evenals adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

F 90 — 709

6 MARS 1990. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un congé pour raisons impérieuses (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un congé pour raisons impérieuses.

**Art. 2.** Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 6 mars 1990.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE

Annexe

Conseil national du Travail

*Convention collective de travail n° 45  
du 19 décembre 1989, instaurant un congé  
pour raisons impérieuses*

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

Elle ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

CHAPITRE II. — *Raisons impérieuses*

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses. Ces absences ne sont pas rémunérées sauf disposition conventionnelle contraire.

§ 2. 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.

§ 3. Sont considérés, en particulier, comme raisons impérieuses au sens et dans les conditions du paragraphe 2 :

a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation :

— d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit telle que :

\* le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui;

\* un ascendant, un descendant, de même un enfant adoptif ou un enfant dont on est tuteur ou parent d'accueil, une tante ou un oncle du travailleur, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui.

(1) Référence au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

— een aan- en bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer;

b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

§ 4. Wordt eveneens als een dwingende reden beschouwd : het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

§ 5. Het staat de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

#### HOOFDSTUK III. — Duur van het verlof om dwingende redenen

Art. 3. Het is de werknemer toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2.

Art. 4. § 1. De duur van de afwezigheden mag 10 arbeidsdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§ 2. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt de in § 1 bepaalde duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

#### HOOFDSTUK IV. — Modaliteiten

Art. 5. De werknemer die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Art. 6. De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

#### HOOFDSTUK V. — Bijzondere bepalingen

Art. 7. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regeling van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of C.A.O.-bepalingen verschuldigd is.

Art. 8. De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd; zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die *prorata temporis* voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

#### Commentaar

De afwezigheidsdagen wegens dwingende redenen hebben het volgende statuut :

- deze dagen worden niet bezoldigd;
- de niet-gepresteerde arbeidsduur mag niet in aanmerking worden genomen als arbeidstijd;
- het recht van afwezigheid impliceert evenwel dat de werknemer niet gedwongen mag worden de uren tijdens welke hij wegens dwingende redenen afwezig is geweest, op een ander tijdstip te presteren; een dergelijke regeling kan daarentegen wel in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever worden overeengekomen;
- deze afwezigheden mogen niet leiden tot een vermindering van de voordelen die *prorata temporis* in een overeenkomst zijn voorzien.

#### HOOFDSTUK VI. — Slotbepalingen

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 januari 1990.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 6 maart 1990.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
L. VAN DEN BRANDE

— d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit comme les parents, beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du travailleur;

b) les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

§ 4. Est également considérée comme une raison impérieuse : l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès.

§ 5. Il est loisible à l'employeur et au travailleur de déterminer d'un commun accord d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

#### CHAPITRE III. — Durée du congé pour raisons impérieuses

Art. 3. Le travailleur est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements visés à l'article 2.

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. La durée des absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année civile.

§ 2. Pour le travailleur occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses fixée au § 1<sup>er</sup> est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

#### CHAPITRE IV. — Modalités

Art. 5. Le travailleur qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'avertir ce dernier dans le plus bref délai.

Art. 6. Le travailleur doit utiliser le congé-aux fins pour lesquelles il a été accordé. A la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

#### CHAPITRE V. — Dispositions particulières

Art. 7. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux règles qui régissent les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au paiement d'un salaire garanti, tel qu'il est dû en vertu de dispositions légales ou conventionnelles.

Art. 8. Les jours de congé accordés en vertu de la présente convention ne sont pas considérés comme temps de travail; ils sont pris en considération comme une absence justifiée pour l'octroi d'avantages concédés *prorata temporis* par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

#### Commentaire

Les jours d'absence motivés par des raisons impérieuses ont le statut suivant :

- ces jours ne sont pas rémunérés;
- la durée de travail non prestée ne peut être prise en compte comme temps de travail;
- toutefois, le droit à l'absence implique que le travailleur ne peut être contraint à prester à un autre moment les heures au cours desquelles il s'est absenté pour motif impérieux; cet aménagement des prestations peut par contre être convenu d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur;
- ces absences ne peuvent donner lieu à une réduction des avantages concédés *prorata temporis* par une convention.

#### CHAPITRE VI. — Dispositions finales

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1990.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de 6 mois.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 6 mars 1990.

Le Ministre de l'Emploi et du travail,  
L. VAN DEN BRANDE