

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2000

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wetgeving inzake
loopbaanonderbreking, ten einde het recht
op zorgverlof in te voeren**

(ingediend door de heer Hans Bonte,
mevrouw Magda De Meyer
en de heer Jan Peeters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2000

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la législation relative à
l'interruption de carrière, afin d'instaurer
le droit au congé d'assistance**

(déposée par M. Hans Bonte,
Mme Magda De Meyer
et M. Jan Peeters)

SAMENVATTING

Met hun wetsvoorstel beogen de indieners aan werknemers het recht te verlenen hun loopbaan te onderbreken of deeltijds te werken om een zieke of zorgbehoevende waarmee zij samenwonen of in hun familie, te verzorgen. Dit zorgverlof mag maximaal één jaar duren, en, opdat niet enkel vrouwen gebruik van dit recht zouden maken, wordt in een uitkering voor de betrokken werknemer voorzien, zorgkrediet genaamd. Het bedrag wordt berekend zoals in de regeling inzake moederschapsbescherming. Het wetsvoorstel bevat voorts bepalingen inzake de bescherming tegen ontslag tijdens het zorgverlof en de vervanging van de betrokken werknemers.

RÉSUMÉ

Les auteurs entendent conférer aux travailleurs salariés le droit d'interrompre leur carrière professionnelle ou de travailler à temps partiel pour soigner un parent ou un cohabitant malade ou ayant besoin d'assistance. La durée de ce congé d'assistance ne peut excéder un an et, afin que les femmes ne soient pas les seules à recourir à ce régime, il est prévu que le travailleur concerné bénéficie d'une allocation dénommée crédit d'assistance dont le montant est calculé de la même manière que dans le régime de la protection de la maternité. La proposition de loi contient en outre des dispositions relatives à la protection contre le licenciement pendant le congé d'assistance et au remplacement des travailleurs concernés.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 50 0000/000: Parlementair document van de 50e zittingsperiode +
het nummer en het volgnummer

QRVA	:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
HA	:	Handelingen (Integraal Verslag)
BV	:	Beknopt Verslag
PLEN	:	Plenum
COM	:	Commissievergadering

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e
législature, suivi du n° et du n° consécutif

QRVA	:	Questions et Réponses écrites
HA	:	Annales (Compte Rendu Intégral)
CRA	:	Compte Rendu Analytique
PLEN	:	Séance plénière
COM	:	Réunion de commission

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 : alg.zaken@deKamer.be

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
e-mail : aff.generales@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De spanning tussen gezin en arbeid geniet meer en meer de aandacht van de sociale gesprekpartners en van de politieke wereld. Dit is logisch. Meer en meer werknemers worden regelmatig geconfronteerd met overmatige stress die wordt veroorzaakt door het feit dat buitenshuis werken moeilijk te combineren valt met een bevredigend sociaal en familiaal leven. Vooral de verdere veralgemening van het tweeverdienersgezin, de toegenomen productiviteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de verschraving van de spontane mantelzorg werken dit in de hand.

Zowel de sociale gesprekpartners als de wetgever hebben in het recente verleden diverse initiatieven genomen en een aantal maatregelen uitgewerkt die moeten leiden tot een beter evenwicht tussen sociale en familiale engagementen enerzijds en buitenshuis werken anderzijds. Zo werd het recht op loopbaanonderbreking aanzienlijk uitgebreid en werden de loopbaanonderbrekingsformules verruimd, werd de vrijwillige vierdaagse werkweek in de openbare sector ingevoerd en werd een regeling getroffen die de vierdaagse werkweek ook in de private sector haalbaar maakt. Door de verdere uitbouw van betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang - waarin onder meer het Vlaamse regeerakkoord voorziet - wordt eveneens gestreefd naar betere combinatiemogelijkheden tussen gezin en arbeid. Dit moet er eveneens toe leiden dat de werkloosheidsval, waarin tal van (alleenstaande) moeders vandaag verstrikt zijn geraakt, wordt aangepakt waardoor ook zij daadwerkelijk kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

Maar ook werknemers met een regelmatige arbeidstijd en met een goede kinderopvangregeling worden tijdens hun loopbaan geconfronteerd met crisismomenten die hun aanwezigheid thuis vereisen : een ziekte of ongeval van een kind of partner, de zorgen voor een zieke ouder, de zorgbehoeften van een terminaal zieke patiënt. Ook hiervoor hebben de wetgever en de sociale partners in het verleden reeds een aantal rechten ingevoerd die werknemers toestaan om tijdens deze crisismomenten thuis te blijven en zich tijdelijk te wijden aan het verzorgen van deze naasten. Deze rechten blijken echter ontoereikend. Voor heel wat werknemers, zeker in tweeverdienersgezinnen en voor alleenstaanden, blijken de verlofperiodes te kort en/of het vervangingsinkomen te laag te zijn. Hierdoor zien tal van werknemers af van het daadwerkelijk gebruik van

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les interlocuteurs sociaux et le monde politique accordent de plus en plus d'attention à la tension que génère la nécessité de combiner vie familiale et activité professionnelle. Il s'agit là d'une attitude logique. Un nombre de plus en plus élevé de travailleurs sont régulièrement soumis à un stress excessif, causé par la difficulté de combiner le travail en dehors du domicile et une vie sociale et familiale satisfaisante. Cette évolution résulte essentiellement de l'augmentation constante du nombre des ménages à deux revenus, de l'accroissement de la productivité et de la flexibilité sur le marché du travail et du fait que les soins de l'entourage se font de plus en plus rares.

Tant les interlocuteurs sociaux que le législateur ont pris, dans un passé récent, diverses initiatives et élaboré un certain nombre de mesures qui doivent aboutir à un meilleur équilibre entre les engagements sociaux et familiaux, d'une part, et les activités professionnelles exercées hors du domicile, d'autre part. C'est ainsi que le droit à l'interruption de carrière a été considérablement étendu, que les formules disponibles sont devenues plus nombreuses, que la semaine de quatre jours sur base volontaire a été instaurée dans le secteur public et que l'on a instauré un système qui permet également l'application de la semaine de quatre jours dans le secteur privé. Le développement de formules abordables et de qualité en matière d'accueil de la petite enfance - prévu notamment par l'accord du gouvernement flamand - s'inscrit également dans les efforts visant à permettre de mieux combiner vie familiale et vie professionnelle. Ces mesures doivent également contribuer à lutter contre les pièges à l'emploi, dans lesquels se débattent aujourd'hui bon nombre de mères (isolées), ce qui permettra à celles-ci de participer aussi effectivement au marché du travail.

Il s'avère toutefois que les travailleurs qui bénéficient d'un horaire de travail régulier et d'une bonne formule de garde d'enfant doivent également faire face, au cours de leur carrière, à des crises qui exigent leur présence à la maison : une maladie ou un accident d'un enfant ou du partenaire, un parent malade qu'il faut soigner, les soins nécessités par un patient en phase terminale. Le législateur et les partenaires sociaux ont également déjà instauré, pour ce genre de situations, certains droits qui permettent aux travailleurs de rester chez eux pendant ces crises pour soigner leurs proches pendant une période limitée. Ces droits demeurent toutefois insuffisants. Il s'avère, pour bon nombre de travailleurs, et certainement pour les ménages à deux revenus et les isolés, que les périodes de congé sont trop courtes et/ou que le revenu de remplacement est trop peu élevé. De nom-

deze maatregelen. Dit zorgt voor stress en schuldgevoelens.

Het voorliggende wetsvoorstel wenst hieraan tegemoet te komen door de invoering van een recht op zorgverlof voor alle werknemers. Zo moet het voor iedere werknemer mogelijk zijn om naar aanleiding van specifieke omstandigheden - zoals bij ziekte van een partner, een kind of inwonende ouder of voor het voorzien in palliatieve zorgen - tijdelijk de arbeidsovereenkomst (geheel of gedeeltelijk) te schorsen. Om een en ander financieel haalbaar te maken voor de betrokkenen wordt voorzien in een zorgkrediet. De periode van schorsing bedraagt minimaal drie maanden en kan maximaal drie keer worden verlengd tot maximum één jaar.

Omwille van de doorzichtigheid en de efficiëntie kan het recht op zorgverlof het best ingeschreven worden in de bestaande loopbaanonderbrekingsregeling. Met betrekking tot de bewijslast voor de werknemer wordt dezelfde regeling voorgesteld als wat vandaag reeds van toepassing is in het kader van het recht op palliatief verlof. Dit houdt in dat de werknemer op basis van een medisch attest aantoont dat de zorgbehoeften van zijn / haar partner of familielid dermate zijn dat de aanwezigheid van de werknemer vereist is. Ook de aanvraag- en verlengingsprocedure is identiek aan de reglementering op het palliatief verlof.

De werkgever is enkel verplicht de afwezige werknemer te vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze voor zover het een voltijdse schorsing van de arbeidsovereenkomst betreft.

Om dit zorgverlof ook (financieel) aantrekkelijk te maken voor mannen wordt in een uitkering voorzien die wordt berekend in functie van het gederfde loon. Zo bedraagt het zorgkrediet 82% van het gederfde brutoloon, zijnde het percentage dat vandaag wordt toegepast voor de berekening van de uitkering tijdens het zwangerschapsverlof. Om één en ander betaalbaar te houden wordt wel in een loonplafond voorzien van ongeveer 59.000 frank/maand, zijnde het loonplafond dat vandaag wordt toegepast in de werkloosheidsreglementering. Op deze manier bedraagt het zorgkrediet maximaal 48.380 frank per maand (voor een voltijdse schorsing van de arbeidsovereenkomst).

Het is onmogelijk om de globale budgettaire kostprijs van dit wetsvoorstel te berekenen. Het is immers onbekend hoeveel personen in de toekomst gebruik zullen maken van dit recht op zorgverlof. Er zijn evenwel ook een aantal positieve budgettaire gevolgen verbonden

breux travailleurs renoncent dès lors à recourir effectivement à ces mesures, ce qui engendre un stress et un sentiment de culpabilité.

La présente proposition de loi vise à apporter une solution à ce problème en instaurant un congé d'assistance pour tous les travailleurs. Tout travailleur pourrait suspendre momentanément (en tout ou en partie) le contrat de travail lorsque surviennent des circonstances particulières, comme, par exemple, en cas de maladie du partenaire, d'un enfant ou d'un parent habitant sous le même toit ou pour dispenser des soins palliatifs. Un crédit d'assistance est prévu pour éviter que les personnes intéressées doivent renoncer à faire usage de ce droit pour des raisons financières. La période de suspension est de trois mois au moins et peut être prolongée trois fois au maximum, de sorte qu'elle ne peut excéder un an.

Il se recommande pour des raisons de transparence et d'efficacité, d'inscrire le droit au congé d'assistance dans le régime d'interruption de carrière existant. En ce qui concerne la charge de la preuve incombant au travailleur, nous proposons un régime identique à celui qui s'applique d'ores et déjà dans le cadre du droit au congé pour soins palliatifs, ce qui implique que le travailleur doit démontrer, à l'aide d'un certificat médical, que les besoins en matière de soins de son partenaire ou de son parent sont tels que sa présence est requise. La procédure de demande et de prolongation est également identique à celle prévue dans le cadre de la réglementation en matière de congé pour soins palliatifs.

L'employeur n'est tenu de remplacer le travailleur absent par un chômeur indemnisé que pour autant qu'il s'agisse d'une suspension complète du contrat de travail.

Afin de rendre également ce congé d'assistance attractif (sur le plan financier) pour les hommes, il sera versé une allocation qui sera fonction du manque à gagner. C'est ainsi que le crédit d'assistance s'élèvera à 82% du salaire brut perdu, soit le pourcentage qui est appliqué à l'heure actuelle pour calculer le montant de l'allocation octroyée pendant le congé de maternité. Afin de maintenir le coût du système proposé dans des limites raisonnables, nous prévoyons cependant de limiter le salaire pris en considération à quelque 59 000 francs par mois, soit le plafond salarial qui est appliqué à l'heure actuelle dans le cadre de la réglementation sur le chômage. Le crédit d'assistance s'élèvera ainsi à 48 380 francs par mois au maximum (pour une suspension à temps plein du contrat de travail).

Il est impossible de calculer le coût budgétaire global de la présente proposition de loi, dans la mesure où l'on ignore combien de personnes useront de ce droit au congé d'assistance. L'instauration d'un congé d'assistance aura cependant certains effets positifs sur le

aan de invoering van een zorgverlof. Hierdoor ontstaan immers ook (tijdelijke) werkgelegenheidskansen voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Bovendien blijkt thuiszorg aanzienlijk goedkoper te zijn dan de opname in één of andere zorginstelling. De maatschappelijke winst is echter enorm : op bepaalde crisismomenten is de nabijheid van een ouder, een kind of een partner dikwijls de grootste steun voor de betrokkene. De werknemer-zorgverstreker geraakt hierbij bovendien (gedeeltelijk) verlost van overmatige stress en schuldgevoelens.

De invoering van een recht op zorgkrediet doet geen afbreuk aan de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 100 van de basiswet aangaande loopbaanonderbreking stelt als algemeen principe dat bij volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst (= volledige loopbaanonderbreking) de werknemer recht heeft op een uitkering en de werkgever verplicht is de werknemer te vervangen. Deze twee principes worden door de voorgestelde wijziging ook van toepassing op de volledige loopbaanonderbreking wegens zorgverlof.

Art. 3

Het voorgestelde artikel 100^{ter} voert het recht op zorgverlof in, onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties.

In paragraaf 1 worden de algemene contouren van dit recht afgelijnd. Onder zorgverlof wordt verstaan elke vorm van bijstand aan en verzorging van een gezinslid of familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een ziekte. Onder ziekte wordt echter niet enkel ziekte in de enge zin verstaan, doch ook elke medische ingreep (bvb na ongeval) en elke zorgbehoevende toestand. Het is de behandelende arts die oordeelt of de bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel of het welzijn van de patiënt. De werknemer heeft de bewijslast, en zal dus een attest van deze behandelende geneesheer moeten toevoegen aan zijn vraag om zorgverlof.

De werknemer moet van dit recht gebruik maken met periodes van 3 maanden. In totaal gaat het maximaal om 12 maanden.

plan budgétaire : elle créera en effet également des opportunités d'emploi (temporaires) pour les demandeurs d'emploi indemnisés. Des soins à domicile sont en outre nettement moins onéreux qu'une admission dans l'un ou l'autre établissement de soins. Le gain social sera quant à lui énorme : à certains moments critiques, la proximité d'un parent, d'un enfant ou d'un partenaire est souvent d'un très grand secours pour l'intéressé. Le travailleur-dispensateur de soins sera en outre ainsi (en partie) débarrassé d'un stress excessif et de sentiments de culpabilité accablants.

L'instauration d'un droit au crédit d'assistance ne porte nullement atteinte aux systèmes d'interruption de carrière existants.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 100 de la loi de base relative à l'interruption de la carrière professionnelle pose comme principe général qu'en cas de suspension complète du contrat de travail (= interruption de carrière complète), le travailleur bénéficie d'une allocation et l'employeur est tenu de le remplacer. La modification proposée tend à élargir ces deux principes à l'interruption de carrière complète dans le cadre d'un congé d'assistance.

Art. 3

L'article 100^{ter} proposé instaure le droit au congé d'assistance, celui-ci consistant en une suspension complète des prestations de travail.

Le § 1^{er} donne une définition générale de ce droit. Par congé d'assistance, on entend tout forme d'assistance et de soins dispensés à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie. Par maladie, on n'entend pas uniquement la maladie au sens strict, mais également toute intervention médicale (par exemple, consécutive à un accident) et toute situation dans laquelle une personne a besoin de soins. C'est au médecin traitant qu'il appartient de juger si l'assistance ou les soins sont nécessaires au rétablissement ou au bien-être du patient. La charge de la preuve incombe au travailleur qui devra donc joindre une attestation du médecin traitant à sa demande de congé d'assistance.

Le travailleur doit faire usage de ce droit par périodes de trois mois et le total de ces périodes ne peut excéder douze mois.

In paragraaf 2 wordt de specifieke onderbrekingsuitkering vastgesteld die de werknemer ontvangt tijdens deze periode van zorgverlof. Voor elke maand van zorgverlof wordt deze uitkering vastgesteld op 82% van het normale gemiddelde maandloon van de werknemer. Het loon waarmee rekening gehouden wordt is echter begrensd tot het loon waarmee rekening gehouden wordt voor het toekennen van werkloosheidsuitkeringen. Op dit ogenblik bedraagt deze grens 59.297 frank, zodat de maanduitkering maximaal 48.624 frank bedraagt.

Aan de Koning wordt de bevoegdheid toegekend om te bepalen hoe dit maandloon zal worden berekend.

Art. 4

De reeds bestaande bescherming tegen ontslag tijdens de periode van loopbaanonderbreking wordt met dit artikel ook van toepassing gemaakt op de periodes van loopbaanonderbreking wegens zorgverlof.

Art. 5

Met dit artikel wordt de reeds bestaande regel dat een door de werkgever gegeven opzeggingstermijn niet loopt tijdens de periode van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens loopbaanonderbreking, uitgebreid tot het zorgverlof.

Art. 6

Artikel 6 wijzigt artikel 102 van de basiswetgeving loopbaanonderbreking, zijnde het artikel dat in de stelsels van gedeeltelijke loopbaanonderbreking voorziet. Het gaat om een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de, 1/3de of de helft. Ook deze stelsels worden mogelijk in het zorgverlof.

In afwijking van de algemene regel, en naar analogie met wat reeds wettelijk bepaald is voor het palliatief verlof, wordt de werkgever echter niet verplicht om de werknemer in deeltijds zorgverlof te vervangen.

Art. 7

Dit artikel is het equivalent van artikel 3 van dit voorstel, doch voor de situaties van vermindering van arbeidsprestaties (artikel 3 behandelt de volledige schorsing van de arbeidsprestaties).

Le § 2 fixe l'allocation d'interruption de carrière spécifique perçue par le travailleur pendant cette période de congé d'assistance. Cette allocation est fixée, pour chaque mois de congé d'assistance, à 82% du salaire mensuel moyen normal du travailleur chaque mois de congé d'assistance. Le salaire pris en considération est toutefois limité au montant du salaire retenu pour calculer les allocations de chômage. Actuellement, le plafond est de 59 297 francs, de sorte que l'allocation mensuelle s'élève à 48 624 francs.

C'est au Roi qu'il appartiendra de déterminer les modalités du calcul de ce salaire mensuel.

Art. 4

Cet article étend aux périodes d'interruption de carrière pour congé d'assistance la protection contre le licenciement qui couvre d'ores et déjà la période d'interruption de la carrière professionnelle.

Art. 5

Cet article étend au congé d'assistance la disposition légale prévoyant que le préavis donné par l'employeur ne court pas durant la suspension complète du contrat de travail pour cause d'interruption de la carrière professionnelle.

Art. 6

Cet article modifie l'article 102 de la loi organique de l'interruption de carrière, c'est-à-dire l'article qui organise les régimes d'interruption partielle de la carrière professionnelle. Il s'agit en l'occurrence de réductions des prestations de travail de 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail. Ces régimes sont également étendus au congé d'assistance.

Par dérogation à la règle générale et par analogie avec les dispositions légales relatives au congé pour soins palliatifs, l'employeur n'est toutefois pas tenu de remplacer le travailleur bénéficiant d'un congé d'assistance partiel.

Art. 7

Cet article reprend les dispositions de l'article 3 de la présente proposition de loi en les adaptant aux cas de réduction des prestations de travail (l'article 3 concerne la suspension complète des prestations de travail).

In paragraaf 2 wordt aan deze werknemers een zelfde uitkering toegekend als bij volledige onderbreking, doch *pro rata* van de vermindering van de arbeidsprestaties.

Art. 8

Artikel 103 van de basiswet loopbaanonderbreking stelt als regel dat, bij een opzegging door de werkgever tijdens de periode van vermindering van prestaties, de opzeggingstermijn (en vergoeding) wordt berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had vermindert. Deze regel wordt uitgebreid tot het zorgverlof.

Art. 9

Artikel 104 van de basiswet loopbaanonderbreking stelt dat de werkgever de werknemer die loopbaanonderbreking geniet, kan vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst bepaald bij artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze mogelijkheid wordt uitgebreid tot de volledige loopbaanonderbreking wegens zorgverlof. In deze mogelijkheid wordt niet voorzien voor de vermindering van prestaties wegens zorgverlof, aangezien in afwijking van de gewone regels, de werkgever in deze situatie niet verplicht is een vervanger in dienst te nemen.

Art. 10

De werkgever die de loopbaanonderbreker vervangt door een uitkeringsgerechtigde werkloze kan gedeeltelijk vrijgesteld worden van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Deze bestaande regel wordt uitgebreid tot de vervangers die in dienst genomen worden ter vervanging van de werknemer in zorgverlof.

Art. 11

Artikel 106^{bis} van de wetgeving loopbaanonderbreking voorziet in een boete voor de werkgever die de werknemer in loopbaanonderbreking niet vervangt. Ook dit bestaande boetestelsel wordt toepasselijk gemaakt op de volledige onderbreking van de prestaties wegens zorgverlof, situatie waarin de werkgever verplicht is over te gaan tot vervanging van de werknemer.

Hans BONTE (SP)
Magda DE MEYER (SP)
Jan PEETERS (SP)

Le § 2 accorde aux travailleurs visés une allocation identique à celle accordée en cas de suspension complète du contrat de travail, mais au *pro rata* de la réduction des prestations de travail.

Art. 8

L'article 103 de la loi organique de l'interruption de carrière dispose qu'en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur durant la période de réduction des prestations, le délai (et l'indemnité) de préavis est calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail. Cette règle est étendue au congé d'assistance.

Art. 9

L'article 104 de la loi organique de l'interruption de carrière prévoit que l'employeur peut remplacer le travailleur qui bénéficie d'une interruption de carrière par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette possibilité est étendue à l'interruption de carrière complète pour congé d'assistance. Cette possibilité n'est pas prévue dans le cas d'une réduction des prestations pour congé d'assistance, étant donné que, par dérogation aux règles ordinaires, l'employeur n'est pas tenu, dans ce cas, d'engager un remplaçant.

Art. 10

L'employeur qui remplace un travailleur en interruption de carrière par un chômeur complet indemnisé peut être exonéré partiellement des cotisations patronales de sécurité sociale. Cette règle est étendue aux remplaçants qui sont engagés pour remplacer un travailleur en congé d'assistance.

Art. 11

L'article 106^{bis} de la législation relative à l'interruption de carrière prévoit que l'employeur qui ne remplace pas le travailleur qui bénéficie d'une interruption de carrière est tenu de payer une amende. Ce système d'amende sera, lui aussi, appliqué en cas d'interruption complète des prestations pour congé d'assistance, une situation dans laquelle l'employeur est tenu de procéder au remplacement du travailleur.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 100, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij de wet van 21 december 1994 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden de woorden « artikel 100*bis*. Behalve » vervangen door de woorden « artikel 100*bis* of 100*ter*. Behalve ».

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 100*ter* ingevoegd, luidend als volgt :

«Art. 100*ter*. §1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst in geval van zorgverlof.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt onder zorgverlof verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale en psychologische bijstand aan en verzorging van een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een ziekte.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt verstaan onder :

1° gezinslid : elke persoon die samenwoont met de werknemer;

2° familielid tot de tweede graad : alle bloed- en aanverwanten tot de tweede graad;

3° ziekte : elke ziekte, elke medische ingreep of elke zorgbehoevende toestand waarbij de behandelende arts oordeelt dat een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel of het welzijn van de patiënt.

De periode gedurende welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen met toepassing van het eerste lid wordt vastgesteld op 3 maanden. Deze periode kan maximaal drie keer verlengd worden met periodes van telkens 3 maanden.

Het bewijs van de aangehaalde reden van schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer. De koning bepaalt de nadere regelen met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

A l'article 100, alinéa 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par la loi du 21 décembre 1994 et modifié par la loi du 26 mars 1999, les mots « de l'article 100*bis*. Sauf » sont remplacés par les mots « des articles 100*bis* et 100*ter*. Sauf ».

Art. 3

Un article 100*ter*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 100*ter*. § 1^{er}. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail en cas de congé d'assistance.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par congé d'assistance, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale et psychologique ainsi que les soins dispensés à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par :

1° membre du ménage : toute personne qui cohabite avec le travailleur ;

2° membre de la famille jusqu'au deuxième degré : tout parent ou allié jusqu'au deuxième degré ;

3° maladie : toute maladie, intervention médicale ou situation d'une personne qui a besoin de soins, lorsque le médecin traitant estime qu'une forme d'assistance sociale, familiale ou affective est nécessaire au rétablissement ou au bien-être du patient.

La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail en application de l'alinéa 1^{er} est fixée à trois mois. Cette période peut être prolongée trois fois au plus par périodes de trois mois.

La preuve du motif invoqué pour la suspension du contrat de travail est à charge du travailleur. Le Roi fixe les modalités relatives à la fourniture de cette preuve.

§2. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsovereenkomst schorst heeft recht op een onderbrekingsuitkering, zorgkrediet genaamd.

Dit zorgkrediet wordt per maand vastgesteld op 82 pct. van het gemiddeld maandloon. De grens tot beloop waarvan het maandloon van de werknemer in aanmerking wordt genomen wordt vastgesteld op de grens die van toepassing is voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen.

Wanneer het berekende zorgkrediet een frank-gedeelte bevat, wordt het tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes bereikt.

De Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overgelegd besluit wat als loon wordt beschouwd en bepaalt de berekeningswijze van het maandloon. »

Art. 4

In artikel 101 van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 mei 1991 en de wetten van 22 december 1995 en 13 februari 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A) het eerste lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

« Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van de artikelen 100, eerste lid, 100*bis* en 100*ter*, of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van de artikelen 102, § 1, 102*bis* en 102*ter*, mag de werkgever geen handeling verrichten die er toe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.»

B) het derde lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

« Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100, 100*bis* en 100*ter* bedoelde schorsing of de in de artikelen 102, 102*bis* en 102*ter* bedoelde vermindering.»

Art. 5

Artikel 101*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986, wordt vervangen door de volgende bepaling :

§ 2. Le travailleur qui suspend son contrat de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption, dénommée crédit d'assistance.

Le crédit d'assistance est fixé, par mois, à 82% du salaire mensuel moyen. Le plafond du salaire mensuel pris en considération pour le travailleur correspond au plafond retenu pour le calcul du montant des allocations de chômage.

Lorsque le montant du crédit d'assistance contient des décimales, ce montant est arrondi au franc supérieur ou inférieur selon que les décimales atteignent ou non 50 centimes.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qui est considéré comme salaire et fixe les modalités de calcul du salaire mensuel. ».

Art. 4

À l'article 101 de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par l'arrêté royal du 21 mai 1991 ainsi que par les lois des 22 décembre 1995 et 13 février 1998, sont apportées les modifications suivantes :

A) l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er}, 100*bis* et 100*ter*, ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application des articles 102, §1^{er}, 102*bis* et 102*ter*, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant. »;

B) l'alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante :

« Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par la juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100, 100*bis* et 100*ter* ou à la réduction visée aux articles 102, 102*bis* et 102*ter* ».

Art. 5

L'article 101*bis* de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 101*bis*. Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij de artikelen 100, 100*bis* en 100*ter* bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. »

Art. 6

In artikel 102, §1, eerste lid, van dezelfde wet, laatst vervangen bij de wet van 22 december 1995 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden de woorden

«artikel 102*bis*» telkens vervangen door de woorden «artikel 102*bis* of 102*ter*».

Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 102*ter* ingevoegd luidend als volgt:

« Art. 102*ter*. § 1. Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking in geval van zorgverlof, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100*ter*, § 1, tweede tot vijfde lid.

§ 2. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsprestaties vermindert, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, zorgkrediet genaamd.

Dit zorgkrediet wordt *pro rata* van de vermindering van de arbeidsprestaties vastgesteld op 1/5de, 1/4de, 1/3de of 1/2de van het overeenkomstig artikel 100*ter*, § 2, berekende zorgkrediet. Wanneer het berekende zorgkrediet een frankgedeelte bevat, wordt het tot de hogere of de lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes bereikt.»

Art. 8

In artikel 103 van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1991 en 22 december 1995, worden de woorden « artikel 102 en 102*bis* » vervangen door de woorden « artikel 102, 102*bis* of 102*ter* ».

« Art. 101*bis*. En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue aux articles 100, 100*bis* et 100*ter* ».

Art. 6

À l'article 102, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé en dernier lieu par la loi du 22 décembre 1995 et modifié par la loi du 26 mars 1999, sont apportées les modifications suivantes :

A) les mots « de l'article 102*bis* » sont remplacés par les mots « de l'article 102*bis* ou de l'article 102*ter*. » ;

B).les mots « à l'article 102*bis* » sont remplacés par les mots « à l'article 102*bis* ou à l'article 102*ter* » .

Art. 7

Un article 102*ter*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 102*ter*. § 1^{er}. En cas de congé d'assistance, le travailleur a droit, aux conditions prévues à l'article 100*ter*, § 1^{er}, alinéas 2 à 5, à une réduction de ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

§ 2. Le travailleur qui réduit ses prestations de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption, dénommée « crédit d'assistance ».

Ce crédit d'assistance est fixé, proportionnellement à la réduction des prestations de travail, à 1/5, 1/5, 1/3 ou 1/2 du crédit d'assistance calculé conformément à l'article 100*ter*, § 2. Si le montant calculé du crédit d'assistance contient une décimale, il est arrondi au franc supérieur ou au franc inférieur selon que la décimale atteint ou non 50 centimes.

Art. 8

À l'article 103 de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par les lois des 20 juillet 1991 et 22 décembre 1995, les mots « l'article 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « l'article 102, 102*bis* ou 102*ter* ».

Art. 9

In artikel 104, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986, worden de woorden « artikelen 100 en 102 » vervangen door de woorden « artikel 100, 100^{ter} of 102 ».

Art. 10

In artikel 104^{bis}, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 december 1995 en vervangen bij de wet van 22 februari 1998, worden de woorden « artikelen 100 en 102 » vervangen door de woorden « artikelen 100, 100^{ter} en 102 ».

Art. 11

In artikel 106^{bis}, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986, worden de woorden « artikel 100 » vervangen door de woorden « artikel 100 of 100^{ter} ».

9 maart 2000

Hans BONTE (SP)
Magda DE MEYER (SP)
Jan PEETERS (SP)

Art. 9

À l'article 104, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986, les mots « des articles 100 et 102 » sont remplacés par les mots « de l'article 100, 100^{ter} ou 102 ».

Art. 10

À l'article 104^{bis}, § 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 22 décembre 1995 et remplacé par la loi du 22 février 1998, les mots « articles 100 et 102 » sont remplacés par les mots « articles 100, 100^{ter} et 102 ».

Art. 11

À l'article 106^{bis}, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986, les mots « l'article 100 » sont remplacés par les mots « l'article 100 ou 100^{ter} ».

9 mars 2000

BIJLAGE

BASISTEKSTEN

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 100. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel beroep doet op de bepalingen van artikel 100bis. Behalve in geval van een beroep op artikel 100bis of ingeval het een werknemer betreft van een kleine en middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorgaand burgerlijk jaar, dient de werknemer vervangen te worden door een vergoede volledig werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

De overeenkomst, gesloten in het kader van het eerste lid moet schriftelijk worden vastgesteld.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Hij kan bij in Ministerraad overlegd besluit eveneens sommige categorieën van personen gelijkstellen met een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, als bedoeld in het eerste lid.

Art. 101. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van het artikel 100, eerste lid en 100bis of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1 en 102bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of;

BIJLAGE

BASISTEKSTEN AANGEPAST AAN HET WETSVORSTEL**Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen**

Art. 100. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke schorsing voorziet, ofwel beroep doet op de bepalingen van artikel 100bis of 100ter¹. Behalve in geval van een beroep op artikel 100bis of ingeval het een werknemer betreft van een kleine en middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorgaand burgerlijk jaar, dient de werknemer vervangen te worden door een vergoede volledig werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

De overeenkomst, gesloten in het kader van het eerste lid moet schriftelijk worden vastgesteld.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Hij kan bij in Ministerraad overlegd besluit eveneens sommige categorieën van personen gelijkstellen met een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, als bedoeld in het eerste lid.

Art. 101. Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van de artikelen 100, eerste lid, 100bis en 100ter, of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van de artikelen 102, § 1, 102bis en 102ter, mag de werkgever geen handeling verrichten die er toe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.²

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of;

¹ Toevoeging : art. 2

² vervanging : art. 4, A)

ANNEXE

TEXTES DE BASE

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 100. Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel aux dispositions de l'article 100bis. Sauf en cas de recours à l'article 100bis ou s'il s'agit d'un travailleur d'une petite ou moyenne entreprise qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs, le travailleur doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations pour tous les jours de la semaine.

La Convention, conclue dans le cadre de l'alinéa 1^{er}, doit être constatée par écrit.,

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

Il peut aussi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, assimiler certaines catégories de personnes à des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine, au sens de l'alinéa 1^{er}.

Art. 101. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 100, alinéa 1^{er} et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, 1^{er} et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours:

- jour de l'accord ou;

ANNEXE

TEXTES DE BASE ADAPTÉS EN FONCTION DE LA PROPOSITION DE LOI

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 100. Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel aux dispositions *des articles 100bis et 100ter* ¹. Sauf en cas de recours à l'article 100bis ou s'il s'agit d'un travailleur d'une petite ou moyenne entreprise qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs, le travailleur doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations pour tous les jours de la semaine.

La Convention, conclue dans le cadre de l'alinéa 1^{er}, doit être constatée par écrit.,

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

Il peut aussi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, assimiler certaines catégories de personnes à des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine, au sens de l'alinéa 1^{er}.

Art. 101. *Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er}, 100bis et 100ter, ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application des articles 102, §1^{er}, 102bis et 102ter, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.* ²

Cette interdiction prend cours:

- jour de l'accord ou;

¹ Ajout : art. 2

² remplacement : art. 4, A)

- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100*bis* en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren. Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100 en 100*bis* bedoelde schorsing of de in de artikelen 102 en 102*bis* bedoelde vermindering.

Als voldoende reden wordt beschouwd het ontslag dat gegeven is om het conventioneel brugpensioen te bekomen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald door artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Art. 101*bis*. Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij artikel 100 en 100*bis* bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Art. 102. § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke rege-

- de dag van de aanvraag in geval van toepassing van de artikelen 100*bis* en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren. *Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100, 100*bis* en 100*ter* bedoelde schorsing of de in de artikelen 102, 102*bis* en 102*ter* bedoelde vermindering.*³

Als voldoende reden wordt beschouwd het ontslag dat gegeven is om het conventioneel brugpensioen te bekomen.

Dit verbod eindigt drie maanden na het einde van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De bij het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald door artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, bij artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Art. 101*bis*. *Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de bij de artikelen 100, 100*bis* en 100*ter* bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.*⁴

Art. 102. § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke rege-

³ vervanging : art. 4, B)

⁴ vervanging : art. 5

- le jour de la demande en cas d'application de l'article 100*bis* et 105, § 1^{er}, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière. Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100*bis* ou à la réduction visée aux articles 102 et 102*bis*.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Art. 101*bis*. En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue à l'article 100 et 100*bis*.

Art. 102. § 1^{er}. Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel

- le jour de la demande en cas d'application de l'article 100*bis* et 105, § 1^{er}, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière. *Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100, 100bis et 100ter ou à la réduction visée aux articles 102, 102bis et 102ter.*³

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Art. 101*bis*. *En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue aux articles 100, 100bis et 100ter.*⁴

Art. 102. § 1^{er}. Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel

³ remplacement : art. 4, B)

⁴ remplacement : art. 5

ling voorziet 'ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis*. Behalve in geval van een beroep op artikel 102*bis* of in geval het een werknemer betreft van een kleine en middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorgaand burgerlijk jaar, dient de werknemer vervangen te worden door een vergoede volledig werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Hij kan bij in Ministerraad overlegd besluit eveneens sommige categorieën van personen gelijkstellen met een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, als bedoeld in he eerste lid. § 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978.

Art. 103. De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 en 102*bis* heeft verminderd zal ingeval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

Art. 104. De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100 en 102 vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11*ter* van de wet van 3 juli 1978, voor zover ingeval van toepassing van artikel 102 de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten. In afwijking op dit artikel 11*ter* kan, in geval van toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Art. 104*bis*. § 1. De werkgevers die in toepassing van de artikelen 100 en 102 overgaan tot de vervanging van de werknemer door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, kunnen voor de vervangers die zij

ling voorziet ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis* of 102*ter*⁵. Behalve in geval van een beroep op artikel 102*bis* of 102*ter*⁶ of in geval het een werknemer betreft van een kleine en middelgrote onderneming die minder dan 10 werknemers tewerkstelde op 30 juni van het voorgaand burgerlijk jaar, dient de werknemer vervangen te worden door een vergoede volledig werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Hij kan bij in Ministerraad overlegd besluit eveneens sommige categorieën van personen gelijkstellen met een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, als bedoeld in he eerste lid. § 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978.

Art. 103. De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102, 102*bis* of 102*ter*⁷ heeft verminderd zal ingeval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

Art. 104. De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van *artikel 100, 100*ter* of 102*⁸ vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11*ter* van de wet van 3 juli 1978, voor zover ingeval van toepassing van artikel 102 de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten. In afwijking op dit artikel 11*ter* kan, in geval van toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Art. 104*bis*. § 1. De werkgevers die in toepassing van de artikelen 100, 100*ter*⁹ en 102 overgaan tot de vervanging van de werknemer door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, kunnen voor de vervan-

5 toevoeging : art. 6, A)

6 toevoeging : art. 6, B)

7 toevoeging : art. 8

8 vervanging : art. 9

9 toevoeging : art. 10

aux dispositions de l'article 102*bis*. Sauf en cas de recours à l'article 102*bis* ou s'il s'agit d'un travailleur d'une petite ou moyenne entreprise qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs, le travailleur doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations pour tous les jours de la semaine.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

Il peut aussi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, assimiler certaines catégories de personnes à des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine, au sens de l'alinéa 1^{er}. § 2. La convention visée au § 1^{er} est constatée par écrit, conformément aux dispositions de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978.

Art. 103. En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102*bis*, sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Art. 104. L'employeur peut remplacer le travailleur, qui bénéficie de l'application des articles 100 et 102, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978, pour autant, s'il s'agit de l'article 102, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée. Par dérogation à cet article 11*ter*, la durée du contrat de remplacement, conclu en application de l'alinéa 1^{er}, peut excéder deux ans.

Art. 104*bis*. § 1^{er}. Les employeurs qui, en application des articles 100 et 102, procèdent au remplacement du travailleur par un chômeur complet indemnisé, qui bénéficie d'allocations pour tous les jours de la semaine, peuvent être exonérés partiellement, pour les rempla-

aux dispositions de l'article 102*bis* ou de l'article 100*ter*.⁵ Sauf en cas de recours à l'article 102*bis* ou à l'article 102*ter* ⁶ ou s'il s'agit d'un travailleur d'une petite ou moyenne entreprise qui, au 30 juin de l'année civile précédente, occupait moins de 10 travailleurs, le travailleur doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations pour tous les jours de la semaine.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

Il peut aussi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, assimiler certaines catégories de personnes à des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine, au sens de l'alinéa 1^{er}. § 2. La convention visée au § 1^{er} est constatée par écrit, conformément aux dispositions de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978.

Art. 103. En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102, 102*bis* ou 102*ter*⁷, sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Art. 104. L'employeur peut remplacer le travailleur, qui bénéficie de l'application de l'article 100, 100*ter* ou 102⁸, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978, pour autant, s'il s'agit de l'article 102, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée. Par dérogation à cet article 11*ter*, la durée du contrat de remplacement, conclu en application de l'alinéa 1^{er}, peut excéder deux ans.

Art. 104*bis*. § 1^{er}. Les employeurs qui, en application des articles 100, 100*ter*⁹ et 102, procèdent au remplacement du travailleur par un chômeur complet indemnisé, qui bénéficie d'allocations pour tous les jours de la semaine, peuvent être exonérés partiellement, pour

5 ajout : art. 6, A)

6 ajout : art. 6, B)

7 ajout : art. 8

8 remplacement : art. 9

9 ajout : art. 10

in dienst nemen gedeeltelijk vrijgesteld worden van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bedoeld in artikel 38, §§ 3, 1° tot 7°, en 9°, en *3bis* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers of in artikel 2, §§ 3, 1° tot 5°, en 7°, en *3bis* van de besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de mijnwerkers en er mee gelijkgestelden, in artikel 56, 1° en 2° van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, en in artikel 59, 1°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

(...)

Art. 106bis. De werkgever die zich verbonden heeft om de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 100 wordt geschorst of wiens arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 worden verminderd, te vervangen en deze verplichting niet naleeft, is gehouden aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding te betalen waarvan het bedrag, de nadere voorwaarden en regelen door de Koning worden bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

Dit bedrag mag niet hoger zijn dan het gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor voltijds tewerkgestelde werknemers van 21 jaar en ouder, per maand dat de vervangingsplicht niet werd nageleefd.

gers die zij in dienst nemen gedeeltelijk vrijgesteld worden van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bedoeld in artikel 38, §§ 3, 1° tot 7°, en 9°, en *3bis* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers of in artikel 2, §§ 3, 1° tot 5°, en 7°, en *3bis* van de besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de mijnwerkers en er mee gelijkgestelden, in artikel 56, 1° en 2° van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, en in artikel 59, 1°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

(...)

Art. 106bis. De werkgever die zich verbonden heeft om de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 100 of *100ter*¹⁰ wordt geschorst of wiens arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 worden verminderd, te vervangen en deze verplichting niet naleeft, is gehouden aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding te betalen waarvan het bedrag, de nadere voorwaarden en regelen door de Koning worden bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

Dit bedrag mag niet hoger zijn dan het gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor voltijds tewerkgestelde werknemers van 21 jaar en ouder, per maand dat de vervangingsplicht niet werd nageleefd.

¹⁰ toevoeging : art. 11

çants qu'ils engagent, des cotisations patronales visées à l'article 38, §§ 3, 1° à 7°, et 9°, et 3*bis* de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, ou à l'article 2, §§ 3, 1° à 5° et 7°, et 3*bis* de l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés, à l'article 56, 1° et 2° des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, et à l'article 59, 1°, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

(...)

Art. 106*bis*. L'employeur qui s'est engagé à remplacer le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu conformément à l'article 100 ou dont les prestations ont été réduites conformément à l'article 102, et qui ne satisfait pas à cette obligation, est tenu de payer à l'Office national de l'emploi un dédommagement forfaitaire dont le montant, les conditions particulières et les modalités sont déterminés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Ce montant ne peut être supérieur au revenu minimum mensuel moyen fixé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail pour les travailleurs à temps plein âgés de 21 ans et plus, par mois pendant lequel l'obligation de remplacement n'est pas respectée.

les remplaçants qu'ils engagent, des cotisations patronales visées à l'article 38, §§ 3, 1° à 7°, et 9°, et 3*bis* de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, ou à l'article 2, §§ 3, 1° à 5° et 7°, et 3*bis* de l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés, à l'article 56, 1° et 2° des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, et à l'article 59, 1°, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

(...)

Art. 106*bis*. L'employeur qui s'est engagé à remplacer le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu conformément à l'article 100 ou 100*ter*¹⁰ ou dont les prestations ont été réduites conformément à l'article 102, et qui ne satisfait pas à cette obligation, est tenu de payer à l'Office national de l'emploi un dédommagement forfaitaire dont le montant, les conditions particulières et les modalités sont déterminés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Ce montant ne peut être supérieur au revenu minimum mensuel moyen fixé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail pour les travailleurs à temps plein âgés de 21 ans et plus, par mois pendant lequel l'obligation de remplacement n'est pas respectée.

¹⁰ ajout : art. 11