

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 février 2013

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à lancer une concertation avec
les partenaires sociaux en vue de permettre
l'adaptation du temps de travail
à l'activité des entreprises**

(déposée par MM. Olivier Maingain,
Damien Thiéry et Bernard Clerfayt)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 februari 2013

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het opstarten van overleg met de
sociale partners om de arbeidsduur aan de
activiteit van de ondernemingen te kunnen
aanpassen**

(ingediend door de heren Olivier Maingain,
Damien Thiéry en Bernard Clerfayt)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En période de crise économique, l'activité des entreprises ralentit, le carnet de commandes se vide et cela peut les amener à devoir licencier du personnel. Or, licencier est une mauvaise solution tant pour le travailleur, qui perd son emploi, que pour l'employeur, qui perd un savoir-faire difficile à reconstituer rapidement lorsque l'activité reprend.

Certes, dans certaines conditions et moyennant les formalités requises, il est possible de recourir au chômage économique, mais uniquement pour les ouvriers. Dans ce cas, par jour de chômage, l'employeur est tenu de payer un supplément à l'allocation de chômage¹.

Depuis le 25 juin 2009, l'Office national de l'emploi (ONEM) paie également, selon les mêmes modalités que l'allocation de chômage temporaire, une allocation de crise aux employés pendant la suspension de leur contrat de travail, dans le cadre des 'mesures temporaires de crise visant l'adaptation du volume de l'emploi'.²

Le 1^{er} janvier 2012, ces mesures temporaires ont été pérennisées sous la forme d'une suspension applicable aux employés en raison d'un manque de travail par la loi du 12 avril 2011³. Cela permet à l'entreprise en difficultés de réduire les prestations de ses employés pour une période temporaire pendant laquelle ces derniers reçoivent une allocation de l'ONEM et un supplément versé par l'employeur.

La loi prévoit un régime de suspension complète pour une durée de maximum 16 semaines par an ainsi qu'un régime de travail à temps réduit, avec au moins deux jours de travail par semaine, pour une durée de maximum 26 semaines par année calendrier⁴.

¹ Article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

² Loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, *Moniteur belge* du 25 juin 2009.

³ Articles 77/1 à 77/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tels qu'insérés par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *Moniteur belge* du 28 avril 2011.

⁴ Article 77/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In tijden van economische crisis vermindert de activiteit van de ondernemingen en daalt het aantal orders. Een en ander kan de ondernemingen ertoe verplichten personeel af te danken. Dat is echter een slechte oplossing, zowel voor de werknemer, die zijn baan verliest, als voor de werkgever, die knowhow verliest die moeilijk opnieuw kan worden opgebouwd wanneer de activiteit hervat.

In sommige gevallen en op voorwaarde dat de vereiste formaliteiten vervuld zijn, is het weliswaar mogelijk een beroep te doen op economische werkloosheid. Dat kan echter alleen voor arbeiders. In dat geval moet de werkgever per werkloosheidsdag een supplement betalen op de werkloosheidsuitkering¹.

Sinds 25 juni 2009 betaalt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), volgens dezelfde nadere regels als voor de tijdelijke werkloosheidsuitkering, ook een crisisuitkering aan bedienden tijdens de duur van de tijdelijke schorsing van hun arbeidsovereenkomst, in het kader van de "tijdelijke crisismaatregelen tot aanpassing van het arbeidsvolume"².

Die tijdelijke maatregelen werden bij de wet van 12 april 2011 en met ingang van 1 januari 2012 duurzaam gemaakt, in de vorm van een schorsing voor de bedienden wegens gebrek aan werk³. De onderneming in moeilijkheden kan op die manier de prestaties van haar bedienden tijdelijk verminderen. Die bedienden krijgen tijdens die periode een uitkering van de RVA en een supplement van de werkgever.

De wet voorziet in een regeling van volledige schorsing voor een maximale duur van 16 weken per jaar en in een regeling van gedeeltelijke arbeid, met ten minste twee werkdagen per week, voor een maximumduur van 26 weken per kalenderjaar⁴.

¹ Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

² Wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *Belgisch Staatsblad* van 25 juni 2009.

³ Artikelen 77/1 tot 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ze werden ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *Belgisch Staatsblad* van 28 april 2011.

⁴ Artikel 77/7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

L'entreprise doit être en difficultés, en raison d'une diminution du chiffre d'affaires (selon la déclaration TVA), de la production ou des commandes d'au moins 10 %, ou en raison d'un taux de chômage temporaire d'au moins 10 %. Une autre solution, pour l'entreprise, consiste à recourir au travail à temps partiel avec "maintien des droits"⁵. Les conditions sont cependant contraignantes.

Il faut notamment remplir toutes les conditions pour bénéficier des allocations de chômage comme travailleur à temps plein au moment où l'on commence à travailler à temps partiel.

Si tel est le cas, le travailleur peut bénéficier d'une allocation de garantie de revenus (une allocation de chômage supplémentaire) pour autant qu'il en fasse la demande auprès de son organisme de paiement des allocations de chômage (CAPAC ou syndicat) et qu'il remplisse les conditions requises, à savoir: être resté inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein et ne pas travailler plus de 32 heures par semaine.

Ce régime n'est financièrement pas favorable aux travailleurs.

Selon la FGTB-Liège:

"Avec le statut du 'maintien des droits', la référence à ne pas dépasser n'est plus un salaire mais devient l'allocation de chômage complet. Dans ces conditions, la possibilité d'obtenir une allocation de chômage complémentaire au salaire à temps partiel est réduite....."

Malgré le durcissement de la législation et le fait que, depuis 1996, l'A.G.R. n'est accordée qu'aux travailleurs à temps partiel les plus précarisés, cette catégorie est en progression. En Belgique, cette situation concerne davantage les femmes qui représentent à elles seules, 77 % des bénéficiaires de l'allocation de garantie de revenus en Belgique"⁶.

Les auteurs de la présente proposition de résolution regrettent que, malgré que la distinction entre les statuts d'ouvrier et d'employé s'avère de plus en plus dépassée voire absurde, l'on persiste à développer des régimes distincts pour répondre à un même besoin, à savoir la faculté de réduire le temps de travail temporairement.

⁵ Article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁶ "Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion", FG TB-Liège, octobre 2004, pages 66 et 68.
http://www.fgtb-liege.be/admin/uploads/fichiers/tps_partiel_total.pdf

De onderneming moet in moeilijkheden verkeren wegens een daling van de omzet (volgens de btw-aangifte), van de productie of van de orders met minstens 10 %, dan wel wegens een tijdelijke werkloosheidsgraad van minstens 10 %. Een andere oplossing voor de onderneming bestaat erin een beroep te doen op deeltijds werk met "behoud van rechten"⁵.

De voorwaarden zijn echter stringent. Wie als voltijds werknemer deeltijds begint te werken, moet immers aan alle voorwaarden voldoen om een werkloosheidsuitkering te krijgen.

Als zulks het geval is, kan de werknemer een inkomensgarantie-uitkering (een bijkomende werkloosheidsuitkering) krijgen als hij daarvoor een aanvraag indient bij zijn instelling die de werkloosheidsuitkeringen uitbetaalt (HVW of vakbond) en als hij aan de vereiste voorwaarden voldoet, met name: ingeschreven zijn gebleven als voltijds werkzoekende en niet meer dan 32 uren per week werken.

Die regeling is financieel niet voordelig voor de werknemers.

Het FG TB-Liège stelt het volgende:

"Avec le statut du 'maintien des droits', la référence à ne pas dépasser n'est plus un salaire mais devient l'allocation de chômage complet. Dans ces conditions, la possibilité d'obtenir une allocation de chômage complémentaire au salaire à temps partiel est réduite.

Malgré le durcissement de la législation et le fait que, depuis 1996, l'A.G.R. n'est accordée qu'aux travailleurs à temps partiel les plus précarisés, cette catégorie est en progression. En Belgique, cette situation concerne davantage les femmes qui représentent à elles seules, 77 % des bénéficiaires de l'allocation de garantie de revenus en Belgique"⁶.

De indieners van dit voorstel van resolutie betreuren dat, ondanks het feit dat almaar duidelijker wordt dat het onderscheid tussen het statuut van arbeider en dat van bediende achterhaald of zelfs absurd is, men verschillende regelingen blijft uitwerken om op eenzelfde behoefte in te spelen, met name de mogelijkheid de arbeidsduur tijdelijk te verkorten.

⁵ Artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten.

⁶ "Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion", FG TB-Liège, oktober 2004, blz. 66 en 68.
http://www.fgtb-liege.be/admin/uploads/fichiers/tps_partiel_total.pdf

Par ailleurs, ils constatent avec intérêt que l'Allemagne semble avoir développé une formule de temps partiel qui fait l'objet d'un consensus social et qui semble particulièrement performante.

Une intéressante étude du Bureau International du Travail (B.I.T.) a analysé la manière dont l'Allemagne a limité son taux de chômage, malgré un PIB en chute libre (moins 5,1 %), lors de la récession de 2009.

Certes, les auteurs estiment qu'il n'y a pas une seule explication à cette performance, mais ils épinglent un dispositif de chômage partiel ("*Kurzarbeit*"), qui a permis aux entreprises de s'adapter temporairement à la baisse de l'activité sans devoir licencier, et donc sans perdre leur savoir-faire.⁷

Le principe est simple: l'entreprise peut réduire le temps de travail de ses salariés pendant la phase de moindre activité, la perte de salaire étant partiellement compensée par l'État.

Cette flexibilité a permis de sauver des centaines de milliers d'emplois et a aussi permis aux entreprises de redéployer très rapidement leurs activités dès les premiers signes de reprise, avec un personnel expérimenté.

Trois mécanismes ont été instaurés:

1. le "*Konjunkturelle-Kurzarbeit*", en cas de chute d'activités temporaire, due à des facteurs économiques ou à un cas de force majeure;

2. le "*Transfert-Kurzarbeit*", en cas de perte d'emploi permanente due à une restructuration;

3. le "*Saison-Kurzarbeit*", en cas de périodes non productives dues aux conditions météo.

En 2009, jusqu'à 1,5 millions d'Allemands travaillaient dans l'un de ces trois régimes.⁸

Dans le cas du "*Konjunkturelle-Kurzarbeit*", particulièrement adapté aux périodes de crise, le travailleur à

Zij stellen overigens met belangstelling vast dat Duitsland blijkbaar een deeltijdregeling heeft uitgewerkt waarover een maatschappelijke consensus bestaat en die bijzonder doeltreffend blijkt te zijn.

Het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) heeft in een interessante studie geanalyseerd hoe Duitsland tijdens de recessie van 2009 zijn werkloosheidsgraad binnen de perken heeft gehouden, ondanks een fors dalend BBP (min 5,1 %).

De indieners erkennen dat die prestatie niet door één enkele factor kan worden verklaard, maar wijzen er wel op dat de Duitse regeling van gedeeltelijke werkloosheid ("*Kurzarbeit*") de ondernemingen de mogelijkheid heeft geboden zich tijdelijk aan te passen aan de vermindering van de activiteit zonder mensen te moeten ontslaan en dus zonder hun knowhow te verliezen⁷.

Het principe is eenvoudig: de onderneming mag de arbeidsduur van haar werknemers verminderen tijdens de fase van verminderde activiteit en de Staat compenseert ten dele het loonverlies.

Dankzij die flexibiliteit konden honderdduizenden jobs worden gered en hebben de ondernemingen van bij de eerste tekenen van herstel ook heel snel hun activiteiten kunnen heropstarten, met ervaren personeel.

Er werden drie mechanismen ingesteld:

1. de "*Konjunkturelle-Kurzarbeit*", in geval van tijdelijke vermindering van de activiteit als gevolg van economische factoren of in geval van overmacht;

2. de "*Transfert-Kurzarbeit*", in geval van permanent banenverlies als gevolg van een herstructurering;

3. de "*Saison-Kurzarbeit*", in geval van niet-productieve periodes als gevolg van de weersomstandigheden.

In 2009 werkten bijna 1,5 miljoen Duitsers volgens een van die drie regelingen⁸.

In het geval van de "*Konjunkturelle-Kurzarbeit*", die bijzonder geschikt is voor tijden van crisis, ontvangt de

⁷ "Safeguarding jobs in times of crisis — Lessons from the German experience", International Labour Organisation, International Institute for Labour studies, 2011. http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp207_2011.pdf

⁸ "Aus der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit — im Aufschwung - Gründungen fördern" Bundesministerium für Arbeit und Soziales, août 2011, p.7 http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a809-umbruch-aus-der-arbeitslosigkeit-in-die-selbststaendigkeit.pdf?__blob=publicationFile

⁷ "Safeguarding jobs in times of crisis — Lessons from the German experience", International Labour Organisation, International Institute for Labour studies, 2011. http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp207_2011.pdf

⁸ "Aus der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit — im Aufschwung Gründungen fördern", Bundesministerium für Arbeit und Soziales, augustus 2011, blz.7. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a809-umbruch-aus-der-arbeitslosigkeit-in-die-selbststaendigkeit.pdf?__blob=publicationFile

temps partiel reçoit 60 % de la perte de salaire résultant du passage au travail à temps partiel.

La mesure ne s'applique que pour une durée maximale de 18 mois et prévoit une aide financière à la formation et une réduction des cotisations sociales.

L'étude du B.I.T. susmentionnée pointe aussi les limites de la formule: *"But internal measures of flexibility as well as short-time work do have their limitations. They are not costless, as they imply lower profits for companies, lower wages for workers and higher budget deficits for the government — at least for a limited period of time. This reveals that such measures can only bridge a short-time crisis. There is only a reason to maintain jobs when firms have positive future expectations concerning increasing demand and profits. (...) Additional costs for the state may result, e.g. if short-time workers are dismissed later on anyway or if firms could have done without public aid. Labour market policy should aim to minimise these costs and restrict access to the "right" companies. This is not trivial because there is uncertainty about the future: when firms apply for short-time work neither the company nor the state know how the business will evolve. One solution to this problem could be a clause for repayment of subsidies in case of an (unexpected) good economic situation from an ex-post perspective."*⁹

Les auteurs constatent par ailleurs que la France, qui a aussi opté pour le chômage partiel, se heurte également à la complexité des mécanismes développés.

Une situation que l'État cherche à simplifier pour rendre le chômage partiel plus attractif.

Comme l'a relevé le journal français *Le Nouvel économiste*:

"S'il est un point qui fit réellement consensus lors du sommet social du 18 janvier dernier, ce fut bien celui-ci: la nécessité de simplifier le recours au chômage partiel pour en favoriser et développer l'utilisation. L'État, les organisations patronales et les représentants des syndicats sont dans l'ensemble favorables à cette mesure permettant d'éviter, ou au moins de repousser, le licenciement économique de salariés. S'il était tombé en désuétude au début des années 2000, le chômage partiel a connu un regain de popularité au plus fort de la crise, en 2008 et 2009.

⁹ "Safeguarding jobs in times of crisis — Lessons from the German experience", International Labour Organisation, op.cit., p. 45.

deeltijdwerker 60 % van zijn loonverlies als gevolg van de overstap naar deeltijdwerk.

De maatregel geldt maar voor een maximumduur van 18 maanden en gaat gepaard met financiële steun voor opleiding en een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen.

De hiervoor genoemde studie van het IAB wijst ook op de limieten van de formule: *"But internal measures of flexibility as well as short-time work do have their limitations. They are not costless, as they imply lower profits for companies, lower wages for workers and higher budget deficits for the government — at least for a limited period of time. This reveals that such measures can only bridge a short-time crisis. There is only a reason to maintain jobs when firms have positive future expectations concerning increasing demand and profits. (...) Additional costs for the state may result, e.g. if short-time workers are dismissed later on anyway or if firms could have done without public aid. Labour market policy should aim to minimise these costs and restrict access to the "right" companies. This is not trivial because there is uncertainty about the future: when firms apply for short-time work neither the company nor the state know how the business will evolve. One solution to this problem could be a clause for repayment of subsidies in case of an (unexpected) good economic situation from an ex-post perspective."*⁹.

De indieners stellen bovendien vast dat ook Frankrijk, dat eveneens heeft gekozen voor gedeeltelijke werkloosheid, botst op de complexiteit van de ontwikkelde regelingen.

De Franse overheid probeert een en ander te vereenvoudigen om de gedeeltelijke werkloosheid aantrekkelijker te maken.

Zoals de Franse krant *Le Nouvel Economiste* heeft opgemerkt:

"S'il est un point qui fit réellement consensus lors du sommet social du 18 janvier dernier, ce fut bien celui-ci: la nécessité de simplifier le recours au chômage partiel pour en favoriser et développer l'utilisation. L'État, les organisations patronales et les représentants des syndicats sont dans l'ensemble favorables à cette mesure permettant d'éviter, ou au moins de repousser, le licenciement économique de salariés. S'il était tombé en désuétude au début des années 2000, le chômage partiel a connu un regain de popularité au plus fort de la crise, en 2008 et 2009.

⁹ "Safeguarding jobs in times of crisis — Lessons from the German experience", International Labour Organisation, op.cit., blz. 45.

Ce dispositif reste pourtant, malgré ses différents avantages, globalement bien moins utilisé en France que dans d'autres pays, notamment outre-Rhin.

En 2009, l'Allemagne a fait six fois plus de chômage partiel que la France, soulignait le secrétaire général de la CFDT François Chérèque le 15 janvier sur la chaîne de télévision i>Télé. Pourquoi, alors qu'il semble être la solution idéale pour régler des difficultés temporaires, n'est-il pas davantage utilisé? À quel(s) niveau(x) se situent les blocages? Quels sont les enjeux juridiques et administratifs du chômage partiel?"¹⁰

Considérant que des questions similaires pourraient être utilement étudiées en Belgique, les auteurs entendent inviter le gouvernement à lancer une concertation sociale sur:

1. la manière de simplifier les mécanismes mis en place par la Belgique en vue de permettre aux entreprises de trouver une alternative au licenciement suite à une baisse temporaire de leurs activités;

2. la manière de rendre ces alternatives plus performantes et attractives en vue d'éviter les licenciements;

3. la nécessité de mettre fin à la coexistence de régimes distincts entre les ouvriers et les employés confrontés aux mêmes problèmes dans leur entreprise.

À cette fin, et pour éclairer les partenaires sociaux ainsi que les décideurs politiques, les auteurs demandent que le gouvernement présente une étude comparative des régimes développés à l'étranger.

Olivier MAINGAIN (FDF)
Damien THIÉRY (FDF)
Bernard CLERFAYT (FDF)

Ce dispositif reste pourtant, malgré ses différents avantages, globalement bien moins utilisé en France que dans d'autres pays, notamment outre-Rhin.

En 2009, l'Allemagne a fait six fois plus de chômage partiel que la France, soulignait le secrétaire général de la CFDT François Chérèque le 15 janvier sur la chaîne de télévision i>Télé. Pourquoi, alors qu'il semble être la solution idéale pour régler des difficultés temporaires, n'est-il pas davantage utilisé? À quel(s) niveau(x) se situent les blocages? Quels sont les enjeux juridiques et administratifs du chômage partiel?"¹⁰.

Aangezien het nuttig zou zijn soortgelijke vraagstukken ook in België te bestuderen, willen de indieners de regering te verzoeken sociaal overleg op gang brengen over:

1. de wijze waarop men de regelingen kan vereenvoudigen die België heeft ingesteld om de ondernemingen de mogelijkheid te bieden een alternatief te vinden voor ontslag als gevolg van een tijdelijke vermindering van de activiteiten;

2. de wijze waarop men die alternatieven efficiënter en aantrekkelijker kan maken om ontslagen te voorkomen;

3. de noodzaak om een einde te maken aan het naast elkaar bestaan van afzonderlijke regelingen voor arbeiders en bedienden die in hun onderneming dezelfde problemen het hoofd moeten bieden.

Te dien einde, en om de sociale partners en de beleidsmakers te informeren, verzoeken de indieners deze regering een vergelijkende studie te doen uitvoeren van de in het buitenland ontwikkelde regelingen.

¹⁰ "Le recours au chômage partiel Encore trop peu utilisé en raison de sa complexité administrative et juridique", *Le Nouvel économiste*, 5 avril 2012, <http://www.lenouveleconomiste.fr/lesdossiers/le-recours-au-chomage-partiel-14371/>

¹⁰ "Le recours au chômage partiel. Encore trop peu utilisé en raison de sa complexité administrative et juridique", *Le Nouvel économiste*, 5 avril 2012 (<http://www.lenouveleconomiste.fr/lesdossiers/le-recours-au-chomage-partiel-14371/>).

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

B. vu l'étude "*Safeguarding jobs in times of crisis — Lessons from the German experience*" du Bureau International du Travail, parue en 2011;

C. considérant que les régimes légaux, permettant de réduire le temps de travail temporairement en cas de période de crise, ne fournissent que des réponses partielles aux besoins des entreprises et de leur personnel lorsque l'activité diminue temporairement, de manière significative;

D. considérant que la suspension applicable aux employés en raison d'un manque de travail, entérinée par la loi du 12 avril 2011, ne concerne que les employés;

E. considérant que le régime de chômage économique ne s'applique qu'aux ouvriers;

F. considérant l'évolution du marché du travail qui rend obsolète les distinctions de statut social entre les ouvriers et les employés;

G. considérant le dispositif de chômage partiel ("*Kurzarbeit*") mis en place en Allemagne, qui a permis aux entreprises de s'adapter temporairement à la baisse de l'activité sans devoir licencier, et donc sans perdre leur savoir-faire;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de faire réaliser une étude comparative des régimes instaurés à l'étranger en vue de permettre aux employeurs d'adapter le temps de travail à l'activité de l'entreprise, lorsque cette activité diminue de manière significative et temporaire;

2. de lancer une concertation sociale sur la manière:

a. de simplifier les mécanismes mis en place par la Belgique en vue de permettre aux entreprises de trouver une alternative au licenciement suite à une baisse temporaire de leurs activités;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

B. gelet op de studie "*Safeguarding jobs in times of crisis — Lessons from the German experience*" van het Internationaal Arbeidsbureau, verschenen in 2011;

C. overwegende dat de wettelijke regelingen waarmee men de arbeidstijd in perioden van crisis tijdelijk kan verminderen, maar gedeeltelijk een antwoord bieden op de behoeften van de ondernemingen en hun werknemers als de activiteit tijdelijk maar significant vermindert;

D. overwegende dat de schorsing wegens gebrek aan werk die van toepassing is op de bedienden en is verankerd in de wet van 12 april 2011, alleen geldt voor de bedienden;

E. overwegende dat de regeling inzake economische werkloosheid alleen geldt voor de arbeiders;

F. gelet op de evolutie van de arbeidsmarkt, waardoor het onderscheid tussen het sociaal statuut van de arbeiders en dat van de bedienden achterhaald is;

G. gelet op de regeling inzake gedeeltelijke werkloosheid ("*Kurzarbeit*") in Duitsland, waarmee de ondernemingen zich tijdelijk aan de lagere activiteit kunnen aanpassen zonder tot ontslagen te moeten overgaan, en dus zonder *knowhow* te verliezen;

VERZOEKT DE REGERING:

1. een vergelijkende studie te laten uitvoeren van de regelingen die in het buitenland zijn ingesteld om het de werkgevers mogelijk te maken de arbeidstijd aan te passen aan de activiteit van de onderneming, wanneer die activiteit significant en tijdelijk vermindert;

2. sociaal overleg op gang te brengen over de wijze waarop:

a. men de regelingen kan vereenvoudigen die België heeft ingesteld om de ondernemingen de mogelijkheid te bieden een alternatief te vinden voor ontslag als gevolg van een tijdelijke vermindering van de activiteiten;

b. de rendre ces alternatives plus performantes et attractives, notamment sur la base des conclusions de l'étude comparative des régimes instaurés dans d'autres pays;

3. de mettre fin à la coexistence de régimes distincts entre les ouvriers et les employés confrontés aux mêmes problèmes suite à un ralentissement significatif et temporaire de l'activité de leur entreprise.

21 janvier 2013

Olivier MAINGAIN (FDF)
Damien THIÉRY (FDF)
Bernard CLERFAYT (FDF)

b. men die alternatieven efficiënter en aantrekkelijker kan maken, met name op basis van de conclusies van de vergelijkende studie van de regelingen in andere landen;

3. een einde te maken aan het naast elkaar bestaan van afzonderlijke regelingen voor arbeiders en bedienden die dezelfde problemen het hoofd moeten bieden als gevolg van een significante en tijdelijke vertraging van de activiteit van hun onderneming.

21 januari 2013