

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 octobre 2019

PROPOSITION DE RÉOLUTION

relative à l'adaptation du crédit-temps

(déposée par Mme Nahima Lanjri)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 oktober 2019

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende het aanpassen van het tijdskrediet

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
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 (beige gekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition de résolution DOC 54 3068/001.

Les travailleurs du secteur privé ont droit à un crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'un cinquième temps jusque 51 mois au maximum avec un motif de soins. Ces motifs de soins sont les suivants: 1) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans; 2) pour l'octroi de soins palliatifs; 3) pour l'octroi de soins palliatifs; 4) pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade; 4) pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans et 5) pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Ce crédit-temps donne la possibilité de combiner la vie familiale, les tâches de soin et le travail. Entre le 1^{er} septembre 2012 et le 1^{er} avril 2017, 73 587 travailleurs ont eu recours au crédit-temps motivé. Parmi eux, 45 707 travailleurs (= 62 %) ont choisi de réduire les prestations de travail d'un cinquième, 11 924 travailleurs (= 17,5 %) ont choisi de réduire leurs prestations de travail de moitié et 12 879 travailleurs (= 16 %) ont choisi de suspendre totalement leurs prestations de travail. Les autres travailleurs ont opté en faveur d'une combinaison des trois systèmes.¹ Le succès du crédit-temps et, en particulier, de la réduction des prestations de travail d'un cinquième montre que de plus en plus de ménages recourent au crédit-temps pour combiner plus aisément vie professionnelle, vie familiale et tâches de soin et qu'ils choisissent, pour ce faire, de recourir à la plus petite fraction de suspension des prestations. Nous demandons dès lors de permettre, dans le cadre du crédit-temps motivé par des soins, de suspendre les prestations de travail d'un dixième s'il existe un accord en la matière entre l'employeur et le travailleur. Cette formule est avantageuse tant pour le travailleur que pour l'employeur. Les travailleurs obtiendront la possibilité de suspendre leurs prestations de travail d'un demi-jour par semaine pour motif de soins. L'impact financier

¹ Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur à la question écrite n° 1762 du 3 octobre 2017 de M. Stefaan Vercamer (*Quest. et Rép.* Chambre 2017-18, 18 décembre 2017, n° 54/140, pages 178-185).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel van resolutie DOC 54 3068/001.

Werknemers uit de privésector hebben recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering tot maximaal 51 maanden in het kader van tijdskrediet met een zorgmotief. Deze zorgmotieven zijn: 1) zorg voor hun kind tot de leeftijd van acht jaar; 2) het verlenen van palliatieve verzorging; 3) het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid; 4) zorg dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar en 5) het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Dit tijdskrediet biedt de mogelijkheid om de combinatie tussen gezin, zorg en arbeid mogelijk te maken. Tussen 1 september 2012 en 1 april 2017 maakten 73 587 werknemers gebruik van het gemotiveerde tijdskrediet. Daarvan kozen 45 707 werknemers (= 62 %) om de arbeidsprestaties met 1/5 te verminderen, 11 924 (= 17,5 %) om de arbeidsprestaties met 1/2 te verminderen en 12 879 (= 16 %) om de arbeidsprestaties volledig te schorsen. De overige werknemers kozen voor een combinatie van de drie systemen.¹ Het succes van tijdskrediet en voornamelijk van het verminderen van de arbeidsprestaties met 1/5 toont aan dat meer en meer gezinnen tijdskrediet gebruiken om de combinatie van het professionele leven, het gezinsleven en zorg te verlichten en daarbij verkiezen om gebruik te maken van de kleinste breuk van schorsing. Daarom vragen wij om het mogelijk te maken om binnen het kader van tijdskrediet met zorgmotieven de arbeidsprestaties te schorsen met 1/10 indien er daarover een akkoord is tussen werkgever en werknemer. Dit biedt zowel voordelen aan de werknemer als aan de werkgever. Werknemers krijgen de mogelijkheid een halve dag per week hun arbeidsprestaties te schorsen omwille van een zorgmotief. De financiële impact voor de gezinnen zal kleiner zijn dan bij het opnemen van 1/5. Ook voor de werkgever is het voordeliger een werknemer

¹ Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, op schriftelijke vraag nr. 1762 van 3 oktober 2017 van de heer Stefaan Vercamer (*Vr. en Antw.* Kamer 2017-18, 18 december 2017, nr. 54/140, blz. 178-185).

sera moindre pour les ménages que dans le cas de la réduction d'un cinquième des prestations de travail. Pour l'employeur, il sera également plus avantageux de ne devoir se passer d'un travailleur qu'une demi-journée au lieu d'une journée complète.

Entre le 1^{er} septembre 2012 et le 1^{er} avril 2017, 62 258 travailleurs (= 85 %) ont invoqué le motif "prendre soin de son propre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans".² Ces chiffres montrent que le crédit-temps avec motif de soins est le plus souvent utilisé pour prendre soin d'un enfant. Cette possibilité ne peut être utilisée que si l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de huit ans. Cependant, les tâches de soins se poursuivent au-delà de cet âge. Ainsi, il arrive également que des adolescents aient besoin de la présence de leurs parents, par exemple pour les accompagner dans leur travail scolaire ou pour leur apporter un soutien lorsqu'apparaissent des problèmes inhérents à la puberté (problèmes relationnels, choix scolaires, consommation de substances, etc.). Il importe que les parents s'impliquent dans les soins apportés à leur enfant et dans son éducation tout au long de sa jeunesse, cette implication ayant un effet positif sur son bien-être. En outre, les parents sont les mieux à même de savoir quand ils doivent libérer davantage de temps pour s'occuper de leurs enfants. Voilà pourquoi nous demandons de prévoir la possibilité de prendre un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant jusqu'à ses dix-huit ans.

Seuls 16 % de l'ensemble des travailleurs (= 11 594) ayant utilisé un crédit-temps motivé entre le 1^{er} septembre 2012 et le 1^{er} avril 2017 ont totalement épuisé ce crédit-temps motivé. Dans 95 % des cas, ils ont l'utilisé pour prendre soin d'un enfant.³ Il ressort de ces chiffres qu'un nombre significatif des 51 mois de crédit-temps disponibles reste inutilisé. Nous en concluons qu'il y a de la marge pour instaurer de nouveaux motifs de crédit-temps ayant également pour objectif de permettre aux travailleurs de réaliser des tâches à valeur sociale. C'est pourquoi nous demandons d'ajouter aux cinq motifs de soins existants deux nouveaux motifs, à savoir 1) prendre soin d'un petit-enfant jusqu'à ses dix-huit ans et 2) prodiguer des soins à un petit-enfant souffrant d'un handicap jusqu'à ses vingt-et-un ans. Ces ajouts permettront aux travailleurs d'utiliser des crédits-temps afin de s'occuper de leurs petits-enfants, ce qui aurait

slechts een halve dag te moeten missen in plaats van een volledige dag.

Het motief zorg voor een eigen kind tot acht jaar werd door 62 258 werknemers (= 85 %) gebruikt tussen 1 september 2012 en 1 april 2017.² Hieruit blijkt dat tijdskrediet met een zorgmotief het vaakst opgenomen wordt voor de zorg van een kind. Van deze mogelijkheid kan slechts gebruik gemaakt worden zolang het kind de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt. De zorgtaken stoppen echter niet op de leeftijd van acht jaar. Zo kunnen ook puberende kinderen nood hebben aan de aanwezigheid van hun ouders, bijvoorbeeld voor de begeleiding van schoolwerk of om hen ondersteuning te bieden wanneer problemen die eigen zijn aan de puberteit (op relationeel vlak, op vlak van schoolkeuzes, middelengebruik, ...) opduiken. De betrokkenheid van de ouders bij de zorg voor en de opvoeding van een kind is gedurende de hele jeugd belangrijk en heeft een positief effect op het welbevinden van kinderen. Bovendien weten de ouders zelf het best wanneer ze extra tijd moeten vrijmaken voor de zorg van hun kinderen. Daarom vragen we dat het mogelijk wordt om tijdskrediet voor de zorg van een kind op te nemen tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

Van alle werknemers die tussen 1 september 2012 en 1 april 2017 gebruik maakten van gemotiveerd tijdskrediet, heeft slechts 16 % van de werknemers (= 11 594) het gemotiveerd tijdskrediet volledig uitgeput. In 95 % van de gevallen was dit voor de zorg van hun kind.³ Uit deze cijfers blijkt dat er nog heel wat onbenut potentieel beschikbaar is binnen de 51 maanden tijdskrediet. Daaruit concluderen wij dat er ruimte is om nieuwe motieven voor tijdskrediet in te voeren die eveneens als doel hebben om maatschappelijk waardevolle taken te kunnen opnemen. Daarom vragen wij om aan de vijf bestaande zorgmotieven, twee motieven toe te voegen, namelijk 1) de zorg voor een kleinkind tot de leeftijd van achttien jaar en 2) om zorg te dragen voor een kleinkind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar. Dit geeft werknemers de kans om tijdskrediet op te nemen om te zorgen voor de kleinkinderen. Dit

² Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, à la question parlementaire n° 1762 du 3 octobre 2017 de M. Stefaan Vercamer (*Quest. et Rép.* Chambre 2017-18, 18 décembre 2017, n° 54/140, p. 178-185).

³ Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, à la question écrite n° 1762 du 3 octobre 2017 de M. Stefaan Vercamer (*Quest. et Rép.* Chambre 2017-18, 18 décembre 2017, n° 54/140, p. 178-185).

² Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, op parlementaire vraag nr. 1762 van 3 oktober 2017 van de heer Stefaan Vercamer (*Vr. en Antw.* Kamer 2017-18, 18 december 2017, nr. 54/140, blz. 178-185).

³ Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, op schriftelijke vraag nr. 1762 van 3 oktober 2017 van de heer Stefaan Vercamer (*Vr. en Antw.* Kamer 2017-18, 18 december 2017, nr. 54/140, blz. 178-185).

plusieurs effets positifs pour la société. L'économie est en plein essor et le marché du travail a besoin de chaque talent. Le nombre de travailleurs ne cesse d'augmenter, et avec lui le besoin en possibilités supplémentaires d'accueil. Ces deux ajouts permettront ainsi de prévoir des possibilités supplémentaires d'accueil qui seront complémentaires aux services d'accueil proposés par les accueillants et les crèches ainsi qu'aux services d'accueil extra-scolaire.

En outre, ils contribueront également à assurer un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Le gouvernement actuel a déjà pris de nombreuses mesures pour maintenir les gens plus longtemps au travail. Ces carrières plus longues doivent toutefois rester gérables. Un équilibre sain entre vie familiale et situation professionnelle est à cet égard essentiel. En 2016, 14,1 % des travailleurs belges entre 30 et 40 ans disaient ne pas réussir à concilier vie privée et vie professionnelle, soit une augmentation de 2,4 % par rapport à 2013.⁴ En outre, un travailleur sur dix développe un burn out. Les jeunes travailleurs sont particulièrement à risque, surtout ceux entre 35 et 39 ans (19 % chez les travailleurs de moins de 35 ans, 23 % chez les 35-39 ans et 14 % chez les travailleurs de 40 ans et plus).⁵ Pour les jeunes parents, devoir à la fois s'occuper de leurs enfants (et de leurs parents vieillissants) et assumer leurs obligations professionnelles est souvent très stressant. Permettre aux grands-parents de prendre un crédit-temps pour s'occuper de leurs petits-enfants peut un tant soit peu soulager les parents.

Il ressort en outre de l'étude menée par la Ligue des familles auprès des grands-parents qu'ils ont réellement envie de s'occuper de leurs petits-enfants.⁶ En 2013 pourtant, 42,6 % des petits-enfants ne pouvaient pas être gardés par leurs grands-parents, phénomène qui s'explique principalement par le fait que ceux-ci travaillent encore et ne sont donc pas disponibles. Cette situation concerne 38 % des grands-parents du côté maternel et 26 % du côté paternel.⁷ En permettant aux grands-parents de prendre un crédit-temps pour s'occuper d'un de leurs petits-enfants, ceux qui sont encore actifs sur le marché du travail auront tout de même la possibilité de se libérer. En outre, cette mesure leur permettrait de donner une nouvelle consistance à leur fin de carrière,

zou meerdere positieve maatschappelijke gevolgen hebben. De economie bloeit en de arbeidsmarkt heeft elk talent nodig. Steeds meer mensen zijn aan het werk, waardoor de nood aan bijkomende opvangmogelijkheden groeit. Op deze manier wordt er voorzien in extra opvangmogelijkheden, complementair aan de opvang door onthaalouders, kinderdagverblijven en voor- en naschoolse opvang.

Daarnaast draagt dit ook bij aan een betere balans tussen gezin, zorg en arbeid. Deze regering nam al heel wat maatregelen om mensen langer aan het werk te houden. Deze langere loopbanen moeten werkbaar zijn. Een gezond evenwicht tussen het gezinsleven en de arbeidssituatie is daarbij van essentieel belang. In 2016 gaf 14,1 % van de Belgische werknemers tussen 30 en 40 jaar aan dat het werk niet in balans is met hun privéleven. Dit is een stijging met 2,4 % ten aanzien van 2013.⁴ Bovendien ontwikkelt 1 op 10 werknemers een reële burn-out. Vooral jonge werknemers hebben een verhoogd risico, met een piek bij eind dertigers (19 % bij werknemers jonger dan 35, 23 % bij 35-39-jarigen en 14 % bij werknemers vanaf 40).⁵ Het is voor jonge ouders vaak zeer stresserend om de zorg voor de kinderen (en (ouder wordende) ouders) gecombineerd te krijgen met de professionele verplichtingen. Door grootouders de mogelijkheid te geven tijdskrediet op te nemen voor de kleinkinderen, kan wat druk weggenomen worden bij de ouders.

Uit het grootouderonderzoek van de Gezinsbond blijkt bovendien dat grootouders wel degelijk vragende partij zijn om voor de kleinkinderen te zorgen.⁶ Toch kon in 2013 reeds 42,6 procent van de kinderen niet meer bij de grootouders terecht. De belangrijkste reden daarvoor is omdat de grootouders niet beschikbaar zijn omdat ze zelf nog werken, namelijk 38 % bij de grootouders langs moederszijde en 26 % bij de grootouders langs vaderszijde.⁷ Via tijdskrediet voor de zorg voor een kleinkind zouden grootouders die nog actief zijn op de arbeidsmarkt toch tijd kunnen vrijmaken om voor hun kleinkinderen te zorgen. Bovendien biedt dit hen de mogelijkheid om het einde van hun loopbaan inhoudelijk wat anders in te vullen, krijgen ze de kans om het wat rustiger aan te

⁴ Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe, *Rapport Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2016*, Bruxelles, 2017, p. 50.

⁵ Étude de Securex, <https://press.securex.be/burn-out--les-travailleurs-en-fin-de-trentaine-et-les-travailleurs-a-temps-plein-sont-les-plus-exposes#>. Consultée le 28 février 2018.

⁶ Kind en Gezin, *De Grote Grootouderbevraging. Over tijdsbesteding tussen grootouders en kleinkinderen*, p. 20.

⁷ Eva Vande Gaer, Caroline Gijselinckx, Georges Hedeboom, *Het gebruik van opvang voor kinderen jonger dan drie jaar in het Vlaamse Gewest*, Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Louvain, 2013, p. 48.

⁴ Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe, *Rapport Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2016*, Brussel, 2017, p. 50.

⁵ Onderzoek Securex, <https://press.securex.be/burn-out-eind-dertigers-en-voltijds-werkenden-lopen-hoogste-risico#>. Geraadpleegd op 28 februari 2018.

⁶ Kind en Gezin, *De Grote Grootouderbevraging. Over tijdsbesteding tussen grootouders en kleinkinderen*, p. 20.

⁷ Eva Vande Gaer, Caroline Gijselinckx, Georges Hedeboom, *Het gebruik van opvang voor kinderen jonger dan drie jaar in het Vlaamse Gewest*, Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Leuven, 2013, p. 48.

de se détendre un peu et d'établir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ce qui leur donnera envie de rester plus longtemps actifs et donc de ne pas quitter le marché du travail.

À l'heure actuelle, les travailleurs doivent être occupés à temps plein pour pouvoir suspendre leurs prestations de travail à concurrence de 1/5 dans le cadre d'un motif de soins ou d'une formation. Les travailleurs occupés à un taux d'occupation entre 75 % et 100 % ne disposent pas de cette possibilité et sont obligés de réduire immédiatement leurs prestations de travail à mi-temps. Nous demandons de donner la possibilité aux travailleurs qui sont occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein de suspendre leurs prestations de travail à concurrence de 1/5 (et également de 1/10 dans le cadre du crédit-temps avec motif "soins à un enfant").

Enfin, nous souhaitons également donner aux travailleurs âgés dont le taux d'occupation se situe entre 80 % d'un temps plein et un temps plein le droit de bénéficier d'un régime de fin de carrière. Actuellement, seuls ceux qui travaillent à 4/5 ou à temps plein ont la possibilité de réduire leurs prestations de travail de 1/5. Tous ceux dont le taux d'occupation se situe entre 80 et 100 % ne peuvent réduire leurs prestations qu'à mi-temps. Cette mesure est absolument illogique, étant donné que ces travailleurs sont également occupés au minimum à 4/5. La personne qui travaille plus qu'à 4/5, mais pas à temps plein, est désavantagée par rapport à ses collègues qui ne sont qu'à 4/5. Nous demandons par conséquent que les travailleurs dont le taux d'occupation se situe entre 80 % d'un temps plein et un temps plein aient le droit de réduire leurs prestations de travail à 4/5 d'un temps plein.

Toutes ces propositions visent à assurer la faisabilité des carrières longues grâce à un équilibre sain entre vie familiale et vie professionnelle, de sorte que les travailleurs puissent et souhaitent rester actifs sur le marché du travail. Ces mesures sont nécessaires pour faire face à l'accroissement de la demande de main d'œuvre et pour assurer à la sécurité sociale des revenus suffisants.

doen en is er ook voor hen een goede balans tussen privé en arbeid, waardoor ze langer actief zullen willen en kunnen blijven op de arbeidsmarkt.

Op dit moment moeten werknemers voltijds tewerkgesteld zijn om hun arbeidsprestaties ten belope van 1/5de te kunnen schorsen in het kader van een zorgmotief of opleiding. Werknemers die tewerkgesteld zijn aan een tewerkstellingspercentage tussen 75 % en 100 % kunnen dit niet en zijn verplicht om hun arbeidsprestaties meteen te verminderen tot een halftijdse betrekking. Wij vragen om werknemers die minstens voor 3/4^e van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn de mogelijkheid te geven hun arbeidsprestaties met 1/5^e (en in het kader van tijdskrediet met motief 'zorg voor een kind' ook met 1/10^e) te schorsen.

Tot slot wensen wij ook oudere werknemers die tewerkgesteld zijn aan een tewerkstellingspercentage tussen 80 % van een voltijdse betrekking en een voltijdse betrekking, recht geven om in te stappen in een einde-loopbaan. Op dit moment is het zo dat enkel diegene die 4/5 of voltijds werken de mogelijkheid hebben om hun arbeidsprestaties te verminderen met 1/5. Al wie een tewerkstellingspercentage heeft tussen 80 % en 100 %, kan zijn arbeidsprestaties enkel halftijds verminderen. Dit is zeer onlogisch, aangezien ook die werknemers voor minstens 4/5 tewerkgesteld zijn. Wie meer dan 4/5 maar niet voltijds werkt, wordt benadeeld tegenover de collega's die slechts 4/5 werken. Daarom vragen wij om werknemers die tewerkgesteld zijn met een percentage tussen 80 % van een voltijdse betrekking en een voltijdse betrekking, het recht te geven hun arbeidsprestaties te verminderen tot 4/5 van een voltijdse betrekking.

Al deze voorstellen kaderen in het werkbaar houden van lange loopbanen met een gezonde balans tussen gezin, zorg en arbeid zodat werknemers langer zullen kunnen en willen actief blijven op de arbeidsmarkt. Dit is noodzakelijk om de groeiende vraag naar arbeidskrachten in te vullen en de inkomsten van de sociale zekerheid op peil te houden.

Nahima LANJRI (CD&V)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu l'augmentation de la demande de main-d'œuvre et la nécessité de maintenir les travailleurs plus longtemps en activité sur le marché de l'emploi;

B. vu la nécessité de pouvoir gérer ces carrières plus longues, l'essentiel à cet égard étant de trouver un bon équilibre entre vie familiale et vie professionnelle;

C. vu le pourcentage croissant de travailleurs dont l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est perturbé;

D. considérant que les trentenaires présentent un risque accru de burn out;

E. vu le succès remporté par la réduction des prestations de travail d'un cinquième dans le cadre du crédit-temps;

F. considérant que le crédit-temps pour motif de soins est pris principalement pour prendre soin d'un enfant;

G. considérant que seuls 16 % des travailleurs recourant au crédit-temps pour motif de soins épuisent totalement ce crédit-temps;

H. considérant que la participation des grands-parents aux soins et à l'éducation d'un enfant tout au long de sa jeunesse est importante et a un effet positif sur le bien-être des enfants;

I. considérant que les grands-parents aiment s'occuper de leurs petits-enfants, mais qu'ils sont souvent dans l'impossibilité de le faire parce qu'ils sont eux-mêmes encore actifs sur le marché de l'emploi;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de demander au Conseil national du travail de permettre, moyennant accord entre employeur et travailleur, que les prestations de travail soient réduites d'1/10^e dans le cadre du crédit-temps pour motif de soins, tel que prévu par la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015 et 103ter du 20 décembre 2016;

2. de demander au Conseil national du travail de remplacer l'article 4, § 1^{er}, a) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de groeiende vraag naar arbeidskrachten en de nood om werknemers langer actief te houden op de arbeidsmarkt;

B. gelet op de nood om die langere loopbanen werkbaar te houden, waarbij een gezonde balans tussen gezin, zorg en arbeid essentieel is;

C. gelet op het stijgend percentage van werknemers bij wie de balans tussen gezin, zorg en arbeid verstoord is;

D. gelet op het feit dat dertigers een verhoogd risico lopen op een burn-out;

E. gelet op het succes van het verminderen van de arbeidsprestaties met 1/5 in het kader van tijdskrediet;

F. gelet op het feit dat tijdskrediet met zorgmotief het meest opgenomen wordt voor de zorg van een kind;

G. gelet op het feit dat slechts 16 % van de werknemers die gebruik maakt van tijdskrediet met zorgmotief dit tijdskrediet volledig uitput;

H. gelet op het feit dat de betrokkenheid van de ouders bij de zorg voor en de opvoeding van een kind gedurende de hele jeugd belangrijk is en een positief effect heeft op het welbevinden van kinderen;

I. gelet op het feit dat grootouders graag voor hun kleinkinderen willen zorgen, maar ze dat vaak niet kunnen omdat ze zelf nog actief zijn op de arbeidsmarkt;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING OM:

1. de Nationale Arbeidsraad te verzoeken om bij een akkoord tussen werkgever en werknemer het mogelijk te maken om in het kader van tijdskrediet met zorgmotief, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103bis van 27 april 2015 en 103ter van 20 december 2016, de arbeidsprestaties te verminderen met 1/10;

2. de Nationale Arbeidsraad te verzoeken artikel 4, § 1, a) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet,

de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103*bis* du 27 avril 2015 et 103*ter* du 20 décembre 2016, par ce qui suit:

“a° pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 18 ans; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où les parents adoptifs de l'enfant sont domiciliés.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de dix-huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'alinéa 1^{er}.”;

3. de demander au Conseil national du Travail d'insérer deux nouveaux motifs de soins dans l'article 4, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifié par les conventions collectives de travail n°s 103*bis* du 27 avril 2015 et 103*ter* du 20 décembre 2016, à savoir:

“f° pour prendre soin de leur petit-enfant jusqu'à l'âge de 18 ans; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où les parents adoptifs de l'enfant sont domiciliés.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de dix-huit ans.

loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103*bis* van 27 april 2015 en 103*ter* van 20 december 2016 te vervangen door:

“a° om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van achttien jaar in geval van adoptie kan de schorsing van arbeidsprestaties of vermindering van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar de adoptieouders van het kind hun woonplaats hebben.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind 18 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de in het eerste lid vermelde gebeurtenis die het recht doet ontstaan.”;

3. de Nationale Arbeidsraad te verzoeken in artikel 4, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103*bis* van 27 april 2015 en 103*ter* van 20 december 2016, twee nieuwe zorgmotieven toe te voegen, meer bepaald:

“f° voor de zorg van hun kleinkind tot de leeftijd van 18 jaar; in geval van adoptie kan de schorsing van arbeidsprestaties of vermindering van de arbeidsprestaties aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar de adoptieouders van het kind hun woonplaats hebben.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kleinkind 18 jaar wordt.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'alinéa 1^{er}.

g° pour prendre soin de leur petit-enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.”;

4. de demander au Conseil national du Travail d'autoriser, dans le cadre de la section 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives de travail n°103bis du 27 avril 2015 et n°103ter du 20 décembre 2016, les travailleurs dont le régime de travail est compris entre 80 % et 100 % d'un temps plein, à réduire leurs prestations de travail jusqu'à 4/5 d'un emploi à temps plein;

5. de demander au Conseil national du Travail de remplacer, dans l'article 4, § 5, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la convention collective de travail n°103bis du 27 avril 2015 et n°103ter du 20 décembre 2016, le 3) par ce qui suit: “réduire leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.”;

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, het document of de documenten tot staving van de in het eerste lid bedoelde gebeurtenis die het recht doet ontstaan.

g° om zorg te dragen voor hun kleinkind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5 loopbaanvermindering betreft.

De periode waarvoor de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties werd gevraagd of de periode waarvoor de verlenging werd gevraagd, moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kleinkind 21 jaar wordt.

De werknemer verstrekt aan de werkgever uiterlijk op het ogenblik waarop de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties ingaan, een attest dat de lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % aantoonst of de aandoening die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag of van minstens 9 punten in alle drie de pijlers van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.”;

4. de Nationale Arbeidsraad te verzoeken om in het kader van afdeling 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103bis van 27 april 2015 en 103ter van 20 december 2016, werknemers die tewerkgesteld zijn met een percentage tussen 80 % van een voltijdse betrekking en een voltijdse betrekking, het recht te geven hun arbeidsprestaties te verminderen tot 4/5 van een voltijdse betrekking;

5. de Nationale Arbeidsraad te verzoeken om in artikel 4, § 5, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103bis van 27 april 2015 en 103ter van 20 december 2016, de bepaling onder 3) te vervangen als volgt: “hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende twaalf maanden die voor gaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.”;

6. de demander au Conseil national du Travail d'insérer, dans l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la convention collective de travail n°103*bis* du 27 avril 2015 et n°103*ter* du 20 décembre 2016, un § 5*bis* rédigé comme suit: "§ 5*bis*. Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent, en vertu de l'article 4, § 1^{er}, a), réduire leurs prestations de travail à concurrence d'un demi-jour par semaine pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.";

7. de prévoir, en application des adaptations de la convention collective de travail n°103*ter*, les arrêtés royaux délibérés en Conseil des ministres en ce qui concerne le montant des allocations, ainsi que les modalités et règles relatives à leur octroi.

6. de Nationale Arbeidsraad te verzoeken om in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot uitvoering van een stelsel van tijdskrediet, loopvaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103*bis* van 27 april 2015 en 103*ter* van 20 december 2016, een § 5*bis* in te voegen, luidende: "§ 5*bis*. De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen ingevolge artikel 4, § 1, a), hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een halve dag per week voor zover zij ten minste 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.";

7. in toepassing van de aanpassingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103*ter* en na overleg in de Ministerraad, de koninklijke besluiten vast te stellen met betrekking tot het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Nahima LANJRI (CD&V)