

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 maart 2000

WETSVoorstel

**tot wijziging van de herstellwet van
22 januari 1985 houdende sociale
bepalingen, met het oog op de invoering
van een algemeen recht op vierdaagse
werkweek in het kader van
de loopbaanonderbreking**

(ingediend door de heren Hans Bonte
en Jan Peeters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 mars 2000

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi de redressement du
22 janvier 1985 contenant des dispositions
sociales en vue de l'instauration du droit
généralisé à la semaine de quatre jours dans
le cadre de l'interruption de carrière
d'un cinquième**

(déposée par MM. Hans Bonte et
Jan Peeters)

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 :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 50 0000/000:	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA	: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	: Questions et Réponses écrites
HA	: Handelingen (Integraal Verslag)	HA	: Annales (Compte Rendu Intégral)
BV	: Beknopt Verslag	CRA	: Compte Rendu Analytique
PLEN	: Plenum vergadering	PLEN	: Séance plénière
COM	: Commissievergadering	COM	: Réunion de commission

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen :	Commandes :
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : alg.zaken@deKamer.be	e-mail : aff.generales@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het federale regeerakkoord erkent het probleem waarmee veel werknemers en werkneemsters geconfronteerd worden, namelijk dat gezins- en arbeidstaken moeilijk te combineren zijn. Een aantal maatschappelijke processen, zoals de toegenomen flexibiliteit van de arbeidsmarkt en het groeiend aantal tweeverdienersgezinnen, zorgen ervoor dat de spanning tussen gezin en arbeid een steeds grotere groep mensen treft. Dit leidt tot bovenmatige stress bij heel wat werkenden.

Om arbeids- en gezinstaken beter op mekaar te kunnen afstemmen, opteert de federale regering voor een verdere veralgemening van de vierdaagse werkweek in het kader van de reglementering van de loopbaanonderbreking. Deze optie is volkomen terecht. Een veralgemeende vierdaagse werkweek kan er immers toe leiden dat zowel mannen als vrouwen minder lang werken en hierdoor meer tijd krijgen voor hun gezin of vrijetijdsactiviteiten. Ook het voordeel voor de maatschappij is groot, doordat iets gedaan wordt aan het fileprobleem.

Met deze keuze heeft de federale regering er eveneens voor geopteerd om het arbeidsherverdelingsbeleid van de vorige regering in sterkere mate voort te zetten. Ook tijdens de voorbije jaren hebben de opeenvolgende regeringen de verruiming van de vierdaagse werkweek nagestreefd. Zo stelde de zgn. wet-Vande Lanotte-Di Rupo de arbeidsherverdelende bijdragevermindering in, teneinde collectieve arbeidsovereenkomsten, die voorzien in werktijdverkorting, para-fiscaal te ondersteunen. Gelijktijdig werd de loopbaanonderbrekingsregeling aanzienlijk verruimd, zowel wat betreft de keuzemogelijkheden inzake werktijdverkorting als met betrekking tot de groep werknemers die er daadwerkelijk recht op heeft. De invoering van de vrijwillige vierdagenweek in de overheidsdiensten, was een belangrijke maatregel voor de betrokken werknemers.

Terecht heeft de federale overheid geoordeeld dat dit alles niet volstaat en dat uiteindelijk alle werknemers voor een vierdaagse werkweek moeten kunnen kiezen. Met dit wetsvoorstel beogen wij tegemoet te komen aan deze doelstelling van de federale regering. Concreet wordt voorgesteld de vrijwillige vierdaagse werkweek

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'accord du gouvernement fédéral reconnaît le problème auquel nombre de travailleurs et de travailleuses sont confrontés, à savoir la difficulté qu'il y a à concilier vie privée et vie professionnelle. Un certain nombre d'évolutions sociales, telles que la flexibilité croissante du marché du travail et l'augmentation du nombre de ménages à deux revenus, font que de plus en plus de personnes sont tiraillées entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, ce qui engendre un stress excessif chez beaucoup de travailleurs.

Afin de permettre de mieux concilier les tâches professionnelles et familiales, le gouvernement fédéral choisit de poursuivre dans la voie de la généralisation de la semaine de quatre jours dans le cadre de la réglementation relative à l'interruption de carrière. Cette option est parfaitement justifiée. La généralisation de la semaine de quatre jours permettra en effet tant aux hommes qu'aux femmes de travailler moins et de consacrer dès lors plus de temps à leurs familles ou à leurs loisirs. La collectivité y trouvera également largement son compte, puisque cette généralisation contribuera à résoudre le problème des files.

En retenant cette option, le gouvernement fédéral a également choisi d'intensifier la politique de redistribution du travail menée par le précédent gouvernement. Ces dernières années également, les gouvernements successifs se sont efforcés de généraliser la semaine de travail de quatre jours. C'est ainsi que la loi dite « Vande Lanotte - Di Rupo » a instauré la réduction de cotisations pour la redistribution du travail, afin d'encourager, par le biais de la parafiscalité, la conclusion de conventions collectives de travail prévoyant une réduction de la durée du travail. Le régime d'interruption de carrière a en même temps été considérablement élargi, tant en ce qui concerne l'éventail des possibilités en matière de réduction de la durée du travail qu'en ce qui concerne la catégorie de travailleurs qui peut réellement bénéficier de ce régime. L'instauration de la semaine de quatre jours sur base volontaire dans les services publics a constitué une mesure importante pour les travailleurs concernés.

C'est à juste titre que le gouvernement fédéral a estimé que toutes ces mesures étaient insuffisantes et que tous les travailleurs devaient finalement pouvoir opter pour la semaine de travail de quatre jours. La présente proposition de loi vise à réaliser cet objectif que le gouvernement fédéral s'est fixé. Concrètement, nous propo-

te veralgemenen in het kader van de bestaande loopbaanonderbrekingsreglementering.

Het overgrote deel van de werknemers heeft vandaag geen recht op loopbaanonderbreking.

De werknemers kunnen wel de volledige schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties vragen op basis van een CAO of wegens palliatieve verzorging van een gezinslid, de opvoeding van een kind of de verzorging van een ernstig ziek familielid. Bij ontstentenis van een op het niveau van het paritair comité of van de onderneming gesloten CAO, verleent CAO nr. 56 een recht op loopbaanonderbreking aan maximum 3% van het personeel.

Daardoor werd het, zeker de jongste jaren, voor meer en meer werknemers mogelijk om in een of andere formule van loopbaanonderbreking te stappen. Met deze uitbreiding van de mogelijkheden van loopbaanonderbreking tracht de wetgever tegemoet te komen aan de groeiende spanning tussen werk en privé-leven, waarmee steeds meer tweeverdienersgezinnen geconfronteerd worden.

Ook de huidige regering is zich van deze spanning bewust. Getuige daarvan de federale regeringsverklaring (*Parl. Stuk*, Kamer, 1999 (B.Z.), 20/1, 28): «De regering wil tegemoetkomen aan de verzuchtingen van de burgers voor een soepeler organisatie van de arbeidstijd. Zij zal ernaar streven de mogelijkheden terzake uit te breiden.»

Ideaal zou dan ook zijn om het recht op loopbaanonderbreking, in al zijn vormen, te veralgemenen voor alle werknemers. Wanneer we loopbaanonderbreking echter ook in de toekomst wensen te behouden als een maatregel die langdurig werkzoekenden de mogelijkheid biedt om werkervaring op te doen, zou het niet verstandig zijn om op korte termijn over te stappen naar een algemeen recht op loopbaanonderbreking. Omwille van de huidige krapte op de arbeidsmarkt, het gebrekkige opleidings- en vormingsaanbod en een gebrekkig opleidings- en vormingsbeleid (zowel vanwege de overheid als de werkgevers), zou een snelle veralgemening van het recht op loopbaanonderbreking, de werknemers noch de werkzoekenden veel baten opleveren. Het risico is immers niet denkbeeldig dat de werkgevers vaak geen geschikte vervanger zullen vinden. Daardoor zou de werknemer in de praktijk geen gebruik kunnen maken van zijn of haar recht en zouden ook de huidige langdurig werkzoekenden, bij gebrek aan een gepaste (her)scholing, geen werkervaring kunnen opdoen.

sons de généraliser la semaine de travail volontaire de quatre jours dans le cadre de la réglementation actuelle en matière d'interruption de carrière.

La grande majorité des travailleurs n'a, à l'heure actuelle, pas droit à l'interruption de carrière.

Les travailleurs peuvent cependant demander la suspension complète de leur contrat de travail ou la réduction de leurs prestations de travail sur la base d'une convention collective de travail ou afin d'administrer des soins palliatifs à un membre de leur famille, d'éduquer un enfant ou d'administrer des soins à un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave. A défaut de CCT conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise, la CCT n° 56 accorde le droit à l'interruption de carrière à 3% au plus du personnel.

Un nombre de plus en plus élevé de travailleurs a dès lors pu bénéficier, ces dernières années surtout, de l'une ou l'autre forme d'interruption de carrière. En étendant les possibilités d'interruption de carrière, le législateur s'efforce de remédier aux difficultés croissantes que rencontrent de plus en plus les ménages à deux revenus qui doivent concilier vie professionnelle et vie privée.

Le gouvernement a, lui aussi, conscience de ces difficultés, ainsi qu'en atteste la déclaration du gouvernement fédéral: «Le gouvernement veut rencontrer les demandes du citoyen qui souhaite une organisation plus souple du temps de travail. Il veillera à élargir les possibilités en la matière.» (Doc. Chambre 1999 (S.E.), 20/1, p. 28).

L'idéal serait dès lors d'étendre à l'ensemble des travailleurs le droit à l'interruption de carrière, sous toutes ses formes. Si l'on veut qu'à l'avenir, l'interruption de carrière permette encore aux chômeurs de longue durée d'acquérir une expérience professionnelle, il ne serait toutefois pas judicieux de généraliser à bref délai le droit à l'interruption de carrière. Compte tenu de l'étroitesse actuelle du marché du travail, de l'insuffisance de l'offre de formation et des carences de la politique de formation (qu'il s'agisse des pouvoirs publics ou des employeurs), une généralisation rapide du droit à l'interruption de carrière ne profiterait ni aux travailleurs ni aux demandeurs d'emploi. Le risque que les employeurs soient souvent dans l'impossibilité de trouver des remplaçants adéquats n'est en effet pas illusoire. Le travailleur ne pourrait, de ce fait, pas user de son droit dans la pratique et les chômeurs de longue durée actuels ne pourraient pas non plus acquérir d'expérience professionnelle, du fait de l'absence d'un apprentissage (et d'un recyclage) approprié(s).

Daarnaast kan ook niet ontkend worden dat loopbaanonderbreking vandaag vooral een vrouwelijke aangelegenheid is: ongeveer 85% van de loopbaanonderbrekers zijn vrouwen. Eén oorzaak hiervan is de traditionele taakverdeling in het gezin, die tot gevolg heeft dat vrouwen op bepaalde tijdstippen «kiezen» voor een tijdelijke onderbreking van hun loopbaan, om de zorg voor de kinderen of het huishouden op zich te nemen. Een andere oorzaak is dat vrouwen nog steeds vaak tewerkgesteld zijn in minder verantwoordelijke, minder interessante en bijgevolg minder goed betaalde functies dan mannen. Om meer mannen ertoe aan te zetten hun loopbaan te onderbreken, zou de uitkering niet langer forfaitair mogen zijn, maar gerelateerd moeten worden aan het gederfde inkomen. Om budgettaire redenen is het echter niet wenselijk om deze maatregel op korte termijn in te voeren.

Met dit wetsvoorstel willen we toch al gedeeltelijk de groeiende spanning tussen werk en gezinsleven wegnemen, door alle werknemers het recht op een 1/5-loopbaanonderbreking te geven. Dergelijke formule van beperkte arbeidstijdverkortung staat toe een regeling uit te werken, die enerzijds de continuïteit en de goede werking van het bedrijf niet in het gedrang brengt en anderzijds een grotere harmonie tussen gezin en werk mogelijk maakt.

Il est en outre indéniable qu'aujourd'hui, l'interruption de carrière concerne essentiellement les femmes: quelque 85% des bénéficiaires de l'interruption de carrière sont des femmes. Ce phénomène s'explique notamment par la répartition traditionnelle des tâches au sein du ménage, qui a pour conséquence que les femmes «optent», à certains moments de leur existence, pour une interruption temporaire de leur carrière, afin de s'occuper de leurs enfants ou du ménage. Il s'explique également par le fait que les femmes sont encore bien souvent occupées dans des emplois impliquant moins de responsabilités, moins intéressants et, par conséquent, moins bien rémunérés. Pour inciter davantage d'hommes à interrompre leur carrière, il faudrait ôter à l'allocation son caractère forfaitaire et la lier au manque à gagner. Il n'est toutefois pas souhaitable, pour des raisons budgétaires, d'instaurer une telle mesure à court terme.

La présente proposition de loi vise à éliminer en partie les tensions croissantes entre le travail et la vie familiale, en octroyant à tous les travailleurs le droit à une interruption de carrière à un cinquième temps. Une telle formule de réduction limitée du temps de travail permettrait d'élaborer un régime qui ne compromette pas la continuité et le bon fonctionnement de l'entreprise, tout en permettant une plus grande harmonie entre la vie familiale et le travail.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

De herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen maakt het voor de werknemer mogelijk om de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen (artikel 100) of zijn arbeidsprestaties met 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5 te verminderen (artikel 102) indien hij dit met de werkgever overeenkomt. Krachtens de artikelen 100*bis* en 102*bis* van deze wet, zijn de schorsing van de arbeidsovereenkomst en de vermindering van de arbeidsprestaties een recht voor de werknemer, in geval van palliatieve verzorging van een persoon. In dit geval kan de werknemer maximaal 2 maanden loopbaanonderbreking nemen.

Artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, creëert de mogelijkheid om bij koninklijk besluit maatregelen te nemen ter bevordering van de werkgelegenheid. In uitvoering van deze bevoegdheidsdelegatie werden op 10 augustus 1998 twee koninklijke besluiten genomen. Het ene stelt een recht op loopbaanonderbreking in voor 3% van de werknemers. Het andere voorziet in een suppletieve regeling inzake recht op loopbaanonderbreking in geval van bijstand of verzorging van een gezinslid of een familielid dat lijdt aan een zware ziekte of voor de opvoeding van kinderen.

Na tien jaar is loopbaanonderbreking bijgevolg, tenzij in enkele specifieke situaties, nog steeds slechts voor 3% van de werknemers een recht. In de openbare sector daarentegen, bestaat vandaag voor iedereen een recht op loopbaanonderbreking gedurende zes jaar. Op termijn moet dit ook voor iedere werknemer in de privé-sector een recht worden.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel het recht op loopbaanonderbreking in de privé-sector te veralgemenen indien het om een 1/5-loopbaanonderbreking gaat. De bestaande regeling inzake de uitkering en vervanging van de betrokken werknemers blijft ongewijzigd.

Hierdoor krijgt iedere werknemer in de privé-sector het recht om op individuele basis de werkweek met 1/5 te verkorten.

HANS BONTE (SP)
JAN PEETERS (SP)

COMMENTAIRE DES ARTICLES

La loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales permet au travailleur de suspendre l'exécution de son contrat de travail (article 100) ou de réduire ses prestations de travail de moitié, d'un tiers, d'un quart ou d'un cinquième (article 102) s'il en convient avec son employeur. Les articles 100*bis* et 102*bis* de cette loi font de la suspension du contrat de travail et de la réduction des prestations de travail un droit pour le travailleur s'il porte des soins palliatifs à une personne. Dans ce cas, le travailleur peut interrompre sa carrière pendant une durée de deux mois au plus.

L'article 7, § 2, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité permet de prendre des mesures de promotion de l'emploi par arrêté royal. Deux arrêtés royaux ont été pris le 10 août 1998 en exécution de cette délégation de pouvoirs. Le premier établit un droit à l'interruption de carrière pour 3% des travailleurs. L'autre instaure un régime supplétif en matière de droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou la dispensation de soins à un membre du ménage ou de la famille du travailleur qui souffre d'une maladie grave ou pour l'éducation d'un enfant.

Après dix ans, l'interruption de carrière ne constitue dès lors toujours un droit que pour 3% seulement des travailleurs, sauf dans quelques situations spécifiques. Dans le secteur public en revanche, chacun peut à l'heure actuelle bénéficier de l'interruption de carrière pendant six ans. A terme, ce droit doit aussi être reconnu à chaque travailleur du secteur privé.

La présente proposition de loi a pour objet de généraliser le droit à l'interruption de carrière d'un cinquième dans le secteur privé. Elle n'apporte aucune modification au régime actuel en ce qui concerne l'allocation et le remplacement des travailleurs concernés. Chaque travailleur du secteur privé obtient ainsi le droit de réduire la semaine de travail d'un cinquième sur une base individuelle.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 101 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 21 mei 1991, 22 december 1995 en 13 februari 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A) in het eerste lid, worden de woorden « wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1 en 102*bis* » vervangen door de woorden « wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van de artikelen 102, § 1, 102*bis* en 102*ter* » ;

B) in het derde lid, worden de woorden « in de artikelen 102 en 102*bis* bedoelde vermindering » vervangen door de woorden « in de artikelen 102, 102*bis* en 102*ter* bedoelde vermindering ».

Art. 3

In artikel 102, § 1, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 22 december 1995 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, worden, *in fine* van de eerste zin, de woorden « van artikel 102*bis* » vervangen door de woorden « van artikel 102*bis* of artikel 102*ter* ».

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 102*ter* ingevoegd, luidende :

« Art. 102*ter*. Iedere werknemer heeft recht op de vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking. »

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} août 1986 et modifié par les lois des 21 mai 1991, 22 décembre 1995 et 13 février 1998, sont apportées les modifications suivantes :

A) à l'alinéa 1^{er}, les mots « lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1^{er}, et 102*bis* » sont remplacés par les mots « lorsque les prestations de travail sont réduites en application des articles 102, § 1^{er}, 102*bis* et 102*ter* » ;

B) à l'alinéa 3, les mots « réduction visée aux articles 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « réduction visée aux articles 102, 102*bis* et 102*ter* ».

Art. 3

À l'article 102, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 22 décembre 1995 et modifié par la loi du 26 mars 1999, *in fine* de la première phrase, les mots « de l'article 102*bis*. » sont remplacés par les mots « de l'article 102*bis* ou de l'article 102*ter*. ».

Art. 4

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

« Art. 102*ter*. Tout travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail d'1/5 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein. »

Art. 5

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 « overeenkomstig artikel 102 en 102*bis* » vervangen door de woorden « overeenkomstig de artikelen 102, 102*bis* en 102*ter* ».

7 oktober 1999

HANS BONTE (SP)
JAN PEETERS (SP)

Art. 5

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 « conformément à l'article 102 et 102*bis* » sont remplacés par les mots « conformément aux articles 102, 102*bis* et 102*ter* ».

7 octobre 1999