

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 juni 2000

WETSVOORSTEL

betreffende het tijdkrediet

(ingediend door de heer Jean-Jacques Viseur
en mevrouw Joëlle Milquet)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 juin 2000

PROPOSITION DE LOI

relative au crédit-temps

(déposée par M. Jean Jacques Viseur
et Mme Joëlle Milquet)

SAMENVATTING

Dankzij de voortschrijdende technische ontwikkelingen en de daaruit voortvloeiende productiviteitsverhoging kan worden gedacht aan nieuwe vormen om de arbeidstijd in te delen die kunnen inspelen op de almaar groeiende nood van de bedrijven aan een flexibele arbeidsorganisatie. Loopbaanonderbrekingen vinden weliswaar enige bijval, maar er kleven wel een aantal nadelen aan (een plethora van statuten, verplichte vervanging door een uitkeringsgerechtigd volledig werklozen, enzovoort). De indiener stelt dan ook voor die regeling te vervangen door een voor alle werknemers geldend recht op een vierjarige sabbatperiode die hij vol- of halftijds kan opnemen en gemoduleerd over de volledige beroepsloopbaan kan spreiden. Over de concrete invulling van die regeling moeten in iedere onderneming cao-onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers plaatsvinden. Wat de loopbaanonderbreking betreft, stelt de indiener voor de aan de werknemer uitgekeerde vergoeding op te waarderen en de werkgever vrij te laten bij de keuze van de vervanger.

RÉSUMÉ

L'évolution des progrès techniques et les gains de productivité qui en découlent permettent d'envisager de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, alors que le monde des entreprises a un besoin de plus en plus croissant en flexibilité dans l'organisation du travail. Par ailleurs, le système de l'interruption de carrière, même s'il connaît un certain succès, souffre de certains désavantages (multiplicité des statuts, obligation de remplacement par un chômeur complet indemnisé, etc.). L'auteur propose dès lors de le remplacer par un droit, accordé aux travailleurs, à un congé total ou partiel de quatre années à moduler librement sur l'ensemble de la carrière professionnelle. L'organisation de ce « crédit-temps » fera l'objet au sein de chaque entreprise de négociations collectives entre les travailleurs et les employeurs. Par rapport à l'interruption de carrière, l'auteur prévoit notamment la revalorisation de l'indemnité allouée au travailleur ainsi que le libre choix du remplaçant par l'employeur.

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 snelle evolutie van de technische vooruitgang, de behoefte aan flexibiliteit en de mogelijkheid om gezins- en beroepsleven eindelijk met elkaar in evenwicht te brengen: dat alles maakt een wijziging van de arbeidsorganisatie haast onafwendbaar.

Enerzijds wensen almaar meer mensen een soepelere indeling van de arbeidstijd. In een heel mensenleven wordt de arbeidstijd nog slechts als één gegeven naast vele andere beschouwd: hij kan beurtelings of achtereenvolgens worden gecombineerd met tijd die wordt besteed aan opleiding en vorming, de opvoeding van de kinderen, vrije tijd, thuisarbeid, sociaal en politiek engagement enzovoort.

Anderzijds valt het einde van het industriële maatschappijmodel samen met een voortdurend toenemende vraag van de ondernemingen naar meer flexibiliteit in de organisatie van de arbeid.

De kortere arbeidstijd ten slotte is al meer dan 150 jaar een factor die speelt op de arbeidsmarkt en door de aanhoudend stijgende productiviteit laat het zich aanzien dat die trend zich verder doorzet. De politieke uitdaging waarvoor we vandaag staan, is de volgende: hoe de zekerheid en de verzuchtingen van de werknemers laten sporen met de voor de ondernemingen noodzakelijke flexibiliteit?

Loopbaanonderbreking is ontegenzegglijk een van de meest succesvolle arbeidsherverdelende maatregelen gebleken: sinds 1985 is het aantal loopbaanonderbrekers – ondanks de bescheiden vergoeding die ze ontvangen – nagenoeg gestaag blijven stijgen. Tussen 1998 en 1999 liep die stijging, net als tussen 1997 en 1998 overigens, op tot 19%. In 1999 maakten meer dan 81.000 personen uit alle leeftijdscategorieën gebruik van de regeling (50% loopbaanonderbrekers zijn tussen 25 en 40 jaar oud en 30% zijn 50-plussers); het merendeel (85%) zijn vrouwen die vaak jonger zijn dan de mannelijke loopbaanonderbrekers (bron: jaarverslag 1999 van de RVA).

Zowel voor de werknemers als voor de samenleving biedt die formule immers tal van voordelen. In dat verband zij meer bepaald gepreciseerd dat:

a) loopbaanonderbreking voor 3% van de werknemers een recht is en een ruime waaier mogelijkheden tot onderbreking of vermindering van de beroepsactiviteit biedt: een vol- of halftijdse betrekking, een

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Avec l'évolution rapide des progrès techniques, la flexibilité des besoins et l'équilibre enfin possible entre vie familiale et vie professionnelle, l'organisation du temps est appelée à se modifier.

D'une part, la souplesse dans l'aménagement du temps de travail est souhaitée par de plus en plus de personnes : considéré à l'échelle d'une vie humaine, le temps de travail n'est plus qu'une donnée parmi d'autres, à combiner alternativement ou successivement avec le temps de l'éducation et de la formation, de l'éducation des enfants, des loisirs, des travaux domestiques, de l'entraide familiale, de l'engagement social et politique, etc.

D'autre part, la sortie de la société industrielle correspond à une demande croissante des entreprises pour plus de flexibilité dans l'organisation du travail.

Enfin, la réduction du temps de travail est, depuis plus de 150 ans, un facteur d'ajustement sur le marché du travail et l'augmentation continue de la productivité justifie la poursuite de ce processus. Aujourd'hui, le défi politique pourrait se résumer à une question : comment réconcilier la sécurité et les aspirations des travailleurs et la flexibilité nécessaire aux entreprises ?

Parmi les différentes mesures de redistribution du travail, une d'entre elles connaît un succès incontestable : l'interruption de carrière dont le nombre de bénéficiaires n'a quasiment pas cessé de croître depuis 1985 malgré la faiblesse de l'indemnisation. Entre 1998 et 1999, ce nombre a augmenté de 19 %, comme entre 1997 et 1998. En 1999, le régime a bénéficié à plus de 81.000 personnes de toutes classes d'âge (50 % des bénéficiaires ont entre 25 et 40 ans et les 50 ans et plus représentent 30 % des bénéficiaires) dont la majeure partie est constituée de femmes (85 %) souvent plus jeunes que les bénéficiaires masculins (source : rapport annuel 1999 de l'ONEM).

Cette formule présente en effet de nombreux avantages, pour les travailleurs et pour la collectivité. Parmi ceux-ci, relevons tout particulièrement que :

a) l'interruption de carrière est un droit pour 3 % des effectifs et offre un large éventail de possibilités d'interruption ou de réduction de l'activité professionnelle : temps plein, mi-temps, tiers-temps, quart-temps ou 1/5

derde, een vierde of een vijfde van een volledige betrekking, met toekenning van een beperkte, verhoudingsgewijs berekende vergoeding voor de werknemer;

b) vooral de maatregel die het mogelijk maakt deeltijds te werken, de werkgelegenheid gunstig beïnvloedt aangezien de betrokken werknemer verplicht moet worden vervangen. In 1999 koos 70% van de loopbaanonderbrekers voor een deeltijdse en 30% voor een volledige loopbaanonderbreking (bron: jaarverslag 1999 van de RVA);

c) zo men geen rekening houdt met de vrijstelling van werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid die wordt verleend voor de vervanger, en met de bijzondere gevallen waarin de werkgever niet verplicht is de werknemer te vervangen, loopbaanonderbreking dan een macro-budgettaire neutrale regeling is: de tegemoetkomingen voor de loopbaanonderbreker worden betaald met het geld dat wordt uitgespaard doordat de tewerkgestelde vervanger niet langer een werkloosheidsuitkering ontvangt (92% van de vervangende werknemers ontvingen vóór hun indiensttreding een werkloosheidsuitkering). De aan de loopbaanonderbreker toegekende gelijkschakeling voor de diverse sectoren van de sociale zekerheid wordt gecompenseerd door de tewerkstelling van de vervangende werkloze voor wie die gelijkschakeling, als werkloze, eveneens gold en voor wie men, zodra hij een betrekking opneemt, opnieuw sociale-zekerheidsbijdragen betaalt.

De maatregel is op een aantal punten, inzonderheid op het stuk van de bedragen van de toegekende uitkeringen, omslachtig en zelfs onsamenvattend. Blijkens het door het federale ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bezorgde evaluatierapport 1999 van het federaal werkgelegenheidsbeleid, is het zaak het voor diverse sectoren geldende stelsel van loopbaanonderbreking zo eenvoudig en billijk mogelijk te houden. Zowel wie in dat stelsel stapt als de ambtenaren die de terzake geldende regels moeten toepassen, hebben daar ontegenzeggelijk baat bij.

Men stelt vast dat het stelsel van de loopbaanonderbreking thans, zowel op statutair vlak als qua verloning, op zeer uiteenlopende manieren wordt ingevuld. Vandaar de idee om die stelsels beter op elkaar af te stemmen.

Dit voorstel gaat uit van een eenvoudig en vernieuwend idee: de toekenning aan iedereen van een recht op een vierjarige sabbatperiode die hij vol- of halftijds kan opnemen en gemoduleerd over de volledige beroepsloopbaan kan spreiden.

temps, avec l'octroi d'une indemnité limitée et proportionnelle pour le travailleur ;

b) la mesure, surtout à temps partiel, exerce une influence favorable sur le taux d'emploi puisque le remplacement du travailleur est obligatoire. En 1999, 70 % des bénéficiaires de l'interruption de carrière ont opté pour une réduction de leurs prestations, et 30 % ont interrompu totalement leur carrière (source : rapport annuel 1999 de l'ONEM) ;

c) si l'on ne tient pas compte de la dispense de cotisations patronales de sécurité sociale accordée pour le remplaçant et des cas particuliers pour lesquels l'employeur n'est pas obligé de remplacer le travailleur, le régime de l'interruption de carrière est neutre du point de vue macro-budgétaire : les allocations d'interruption sont payées avec l'argent libéré des allocations de chômage qui ne doivent plus être versées au remplaçant occupé (92 % des travailleurs remplaçants bénéficiaient d'allocations de chômage avant leur entrée en fonction). L'assimilation pour les diverses branches de la sécurité sociale octroyée au travailleur en interruption de carrière est compensée par l'occupation du chômeur remplaçant qui, en tant que chômeur, bénéficie également de cette assimilation et pour lequel, en raison de son occupation, on paie à nouveau des cotisations de sécurité sociale.

Cela dit, la mesure souffre d'un certain nombre de lourdeurs, voire d'incohérences, notamment dans les montants des allocations accordées. Selon le rapport d'évaluation 1999 de la politique fédérale de l'emploi du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, « le régime d'interruption de carrière se doit de rester aussi simple et aussi équitable que possible pour les différents secteurs. Cela représente des avantages évidents tant pour les utilisateurs du régime que pour les fonctionnaires qui doivent appliquer les règles ».

Partant du constat qu'il existe actuellement des modalités très différentes d'interruption de carrière, avec des différences de statut et de rémunération, naît l'idée d'une plus grande harmonisation entre ces systèmes.

L'idée simple et novatrice à la base de la présente proposition est la reconnaissance d'un droit pour tous à un congé total ou partiel de quatre années à moduler librement sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Dit wetsvoorstel strekt er dus toe een gemeenschappelijk kader te scheppen voor de uitoefening van een individueel recht op «*tijdkrediet*» dat op maat van de werknemer kan worden gemoduleerd; daarbij moet de concrete wijze waarop dat recht in de ondernemingen wordt uitgeoefend tijdens onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers worden vastgelegd. De uitoefening van het recht op tijdkrediet blijft op vrijwillige basis geschieden en wordt geregeld tijdens de onderhandelingen die in alle vrijheid plaatsvinden tussen werkgevers en werknemers of tussen de organisaties die hen vertegenwoordigen.

Zo wil dit voorstel een impuls geven om – met name binnen de ondernemingsraad – die collectieve onderhandeling over de uitoefening van het individueel recht op tijdkrediet op gang te brengen.

Bovendien houdt dit voorstel een radicale opwaartse aanpassing in van de uitkering die een loopbaanonderbreker ontvangt (en die in dit voorstel tijdkrediettoelage wordt genoemd) : 20.000 frank voor niet-gemotiveerde onderbrekingen en 25.000 frank voor onderbrekingen waarvoor familiale redenen worden aangevoerd (opvoeding van de kinderen of aan bejaarden of zieken verleende mantelzorg) of die worden opgenomen omdat de werknemer zich wenst bij of om te scholen. Voormelde opwaardering moet het mogelijk maken vormen van discriminatie in te perken die gebaseerd zijn op de aard en het peil van het inkomen en mensen verhinderen om hun loopbaan te onderbreken.

Een andere doelstelling is, zoals reeds gezegd, de invoering van een grotere flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Daartoe waarborgt dit voorstel dat, zo de vervanging van de werknemer die tijdkrediet opneemt verplicht gesteld wordt, de werkgever dan volkomen vrij moet zijn om een vervanger te kiezen; hij zal dan niet langer verplicht zijn naar een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of naar een – zoals de gehijkte uitdrukking luidt – daarmee gelijkgestelde persoon op zoek te gaan.

Ten slotte wil dit voorstel een positieve bijdrage aan de zogenaamde «*actieve welvaartsstaat*» leveren. Het regeerakkoord stelt in dat verband immers het volgende: «*Een actieve welvaartsstaat wil daarentegen voorkomen dat mensen uit de boot vallen en tracht ervoor te zorgen dat iedereen, zowel vrouwen als mannen, met de verzekering van een hoog niveau van sociale bescherming, een creatieve bijdrage kan leveren aan de samenleving en hij of zij dit kan verzoenen met de kwaliteit van zijn of haar persoonlijk leven. De actieve welvaartsstaat investeert in mensen, in opleiding, in werk en niet enkel en alleen in uitkeringen.*»¹

¹ Stuk Kamer, DOC 50 0020/001-1999 (BZ), blz. 25

Cette proposition vise donc à créer un cadre collectif pour l'exercice d'un droit individuel à un «*crédit-temps*» modulé suivant les besoins du travailleur; les modalités d'exercice de ce droit dans les entreprises étant déterminées dans le cadre d'une négociation collective. Le droit au crédit-temps conserve un caractère volontaire et s'organise dans le cadre de la libre négociation entre les travailleurs et les employeurs ou entre les organisations qui les représentent.

Ainsi, la présente proposition entend stimuler la négociation collective, notamment au sein du conseil d'entreprise, pour l'exercice du droit individuel au crédit-temps.

En outre, cette proposition revalorise radicalement le montant de l'allocation d'interruption (appelée allocation de crédit-temps) : 20.000 francs pour les interruptions non motivées et 25.000 francs pour les interruptions motivées par des raisons familiales (l'éducation des enfants ou le soin apporté à des personnes âgées ou malades) ou pour un besoin de formation ou de requalification du travailleur. Cette revalorisation devrait permettre de réduire les discriminations, basées notamment sur la nature et le niveau des revenus, en ce qui concerne l'accès à l'interruption de carrière.

Un autre objectif, nous l'avons dit, consiste en l'introduction d'une plus grande flexibilité du marché du travail. A cet effet, la présente proposition garantit, lorsque le remplacement du travailleur en crédit-temps est obligatoire, le libre choix du remplaçant par l'employeur, lequel ne sera plus contraint à rechercher un chômeur complet indemnisé ou, selon la formule consacrée, une personne assimilée.

La présente proposition se veut enfin être une contribution positive à «*l'Etat social actif*». En effet, si l'on s'en réfère à l'accord de gouvernement, «*un Etat social actif doit faire en sorte que des personnes ne soient pas mises à l'écart et que chacun, tant les hommes que les femmes, tout en étant assuré d'un haut niveau de protection sociale, puisse contribuer de manière créative à la société et concilier cela avec une qualité de vie personnelle. L'Etat social actif investit dans les gens, la formation, l'emploi et pas seulement uniquement dans les allocations*».¹

¹ Doc. Chambre, n° 20/1-1999 (SE), p.25.

Dat is de gronddoelstelling van dit voorstel: het promoten van opleiding, permanente educatie, persoonlijke en familiale ontplooiing alsmede van de zorgverlening aan personen; tegelijkertijd streeft het voorstel ernaar een grotere flexibiliteit op de arbeidsmarkt in te voeren, en beoogt het een grotere gelijkheid tussen de werknemers.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 2

Dit artikel bepaalt de toepassingsfeer van het wetsvoorstel, dat betrekking heeft op iedere persoon die in het raam van een arbeidsovereenkomst of op een andersoortige basis dienstprestaties verricht onder het toezicht van een andere persoon. Ook de werkgevers van die personen vallen onder de toepassingsfeer van dit voorstel. Het voorstel is tevens van toepassing op de werknemers die gebonden zijn door een statuut en voorzover de diverse overheden die bepalingen integraal of gedeeltelijk toepasselijk hebben gemaakt op de vastbenoemde personeelsleden waarover zij bevoegdheid uitoefenen. Voormelde overheden kunnen de wetsbepalingen tevens laten gelden voor hun niet-vastbenoemde personeelsleden die van rechtswege niet onder de toepassingsfeer van het voorstel vallen.

Het in dit wetsvoorstel omschreven tijdskredietstelsel streeft ernaar een eenvoudige en gestroomlijnde regeling uit te werken (waarbij de trend tot versnipperde en uiteenlopende stelsels inzake loopbaanonderbreking wordt omgebogen) die zo rechtvaardig mogelijk voor alle werknemers is.

De in artikel 2 omschreven toepassingsfeer beoogt dus geen exhaustiviteit: de Koning kan ze te allen tijde bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit uitbreiden.

Art. 3

Dit artikel stelt het recht in op een vierjarig tijdskrediet (voor de berekening waarvan de duur van een voltijdse betrekking in aanmerking wordt genomen en waarbij een voltijdse betrekking ten minste 35 uur per week moet tellen), die tussen 18 en 65 jaar over de hele loopbaan kan worden gespreid. Een voorbeeld ter illustratie: een voltijdse werknemer beschikt over een recht op vier jaar tijdskrediet voltijdse arbeid of acht jaar tijdskrediet halftijdse arbeid.

De tijdskredietperiodes kunnen worden opgenomen in de vorm van verminderde arbeidsduur of van een loopbaanonderbreking van ten minste drie maanden.

Tel est l'objectif fondamental de la présente proposition : favoriser l'éducation, la formation permanente, l'épanouissement personnel et familial ainsi que les soins aux personnes, en ayant le souci d'assurer une plus grande flexibilité du marché du travail et une plus grande égalité entre les travailleurs.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article définit le champ d'application de la proposition de loi. Toute personne qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne dans le cadre d'un contrat de travail ou autrement est visée par la présente proposition de loi. Il en va de même pour les employeurs de ces personnes. Elle s'applique également aux travailleurs qui sont soumis à un statut pour autant que les différentes autorités aient rendu ces dispositions entièrement ou partiellement applicables aux membres du personnel statutaire qui tombent sous leur compétence. Ces autorités peuvent également rendre les dispositions de la loi applicables à leur personnel contractuel qui ne serait pas visé d'office par la proposition.

Le système du crédit-temps tel que décrit dans la présente proposition de loi se veut simple, harmonisé (compte tenu de la tendance à la dispersion et à la diversité des régimes dans le cadre de l'interruption de carrière) et aussi équitable que possible pour tous les travailleurs.

Le champ d'application défini à l'article 2 n'est donc pas limitatif : le Roi peut à tout moment l'étendre par arrêté délibéré en Conseil des ministres

Art. 3

Cet article instaure le droit à quatre années de crédit-temps en équivalent temps plein (le temps plein correspondant à un minimum de 35 heures par semaine), à répartir sur la totalité de la carrière professionnelle entre 18 et 65 ans. A titre d'exemple, un travailleur à temps plein dispose d'un droit à quatre années de crédit-temps à temps plein ou à huit années à mi-temps.

Les périodes de crédit-temps peuvent être prises sous la forme de réduction ou d'interruption du travail pour une durée de trois mois minimum. Cette durée de

Die looptijd kan de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit inkorten wanneer de aanvrager bijvoorbeeld in loopbaanonderbreking wil gaan om iemand palliatieve zorg toe te dienen of om een zwaar ziek gezinslid te begeleiden. In een aantal duidelijk af te bakenen gevallen kan ook het ouderschapsverlof voor die uitzondering in aanmerking komen.

In tegenstelling tot de regeling inzake loopbaanonderbreking geldt voor de tijdskredietperiodes geen tot een jaar beperkte minimumperiode. De enige terzake geldende beperking is de termijn van vier jaar die over de hele loopbaanperiode moet worden gespreid.

Iemand kan maar een aanvraag tot het opnemen van tijdskrediet indienen zo hij ten minste een jaar bij dezelfde werkgever aan de slag is.

De toepassing van de uitoefening van het recht op tijdskrediet in ondernemingen met minder dan 50 werknemers kan door de sociale partners via een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis daarvan, door de Koning bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit, worden gemoduleerd om rekening te houden met een aantal voor de onderscheiden bedrijfstakken specifieke behoeften.

Art. 4

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, als ook die ontbreekt, de werknemers die aan de slag zijn in de op grond van een aantal economische en sociale criteria gedefinieerde technische bedrijfseenheid, beslissen samen met de werkgever welke regels in verband met het tijdskrediet van toepassing zullen zijn. Een aantal objectieve redenen die te maken hebben met de organisatie van de arbeid en van de onderneming kunnen rechtvaardigen dat een aantal tijdelijke beperkingen voor de toepassing van dat recht in de technische bedrijfseenheid (als bij de werkgever tijdens een zelfde periode een bijvoorbeeld te groot aantal aanvragen binnenlopen).

Is er binnen de technische bedrijfseenheid geen akkoord over de concrete organisatie van het recht op tijdskrediet, dan kunnen de betrokken werkgever en werknemers zich beroepen op het bevoegde paritair comité of subcomité, dat uitspraak doet rekening houdend met zowel het individuele recht op tijdskrediet als met de objectieve beweegredenen die verband houden met de organisatie van het werk en van de onderneming. Een dergelijk beroep is bijvoorbeeld gerechtvaardigd als de

trois mois peut être réduite par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres dès lors qu'il s'agit d'une demande introduite en vue, par exemple, d'octroyer des soins palliatifs à une personne ou d'assister un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave. Le congé parental pourrait également, dans certaines circonstances à définir, entrer en ligne de compte pour cette exception.

Les périodes de crédits-temps ne sont pas limitées par un délai maximum d'un an, comme c'était le cas en matière d'interruption de carrière. La seule limite en la matière est le délai de quatre années à répartir sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

La demande de crédit-temps ne peut être introduite que dans la mesure où le requérant est occupé chez le même employeur depuis un an au moins.

Les partenaires sociaux, par convention collective de travail ou, à défaut, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peuvent moduler l'application du droit au crédit-temps dans les entreprises de moins de 50 travailleurs en tenant compte des impératifs propres à chaque secteur d'activités.

Art. 4

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation définie à partir de critères économiques et sociaux décident avec l'employeur des règles relatives à l'application du droit au crédit-temps. Des motifs objectifs liés à l'organisation du travail et de l'entreprise peuvent justifier certaines limitations temporaires à l'application de ce droit au sein de l'unité technique d'exploitation, par exemple, si l'employeur devait faire face à un trop grand nombre de demandes au cours d'une même période.

A défaut d'accord au sein de l'unité technique d'exploitation quant à l'organisation concrète du droit au crédit-temps, l'employeur et les travailleurs concernés peuvent s'en référer à la commission paritaire ou à la sous-commission paritaire compétente qui statue en tenant compte à la fois du droit individuel au crédit-temps et des motifs objectifs éventuels liés à l'organisation du travail et de l'entreprise. Un tel recours peut se justifier, par exemple, lorsque l'employeur, face à un nombre

werkgever als gevolg van het gelijktijdig indienen van een groot aantal aanvragen om krediettijd de uitoefening van het recht weigert aan een of meer personen buiten het door de ondernemingsraad vastgestelde kader.

Art. 5

In dat artikel wordt het bedrag van de maandelijks krediettoelage aan de werknemers die een stelsel van voltijds werken volledig onderbreken, vastgesteld op 20.000 Belgische frank. Dat bedrag wordt echter bepaald op 25.000 Belgische frank als de onderbreking van het stelsel van voltijds werken noodzakelijk is om familiale redenen (bijvoorbeeld : palliatieve verzorging van een persoon, hulp aan een familielid dat ernstig ziek is, ...) of om de werknemer de mogelijkheid te bieden een opleiding of een herscholing te volgen (bijvoorbeeld : onderdompeling in een andere cultuur om een vreemde taal te leren, ...).

De deeltijders krijgen een tijdskrediettoelage naar verhouding van de duur van hun prestaties. Wie halftijds werkt, zal, indien hij zijn prestaties volledig onderbreekt, een tijdskrediettoelage ontvangen van 12.500 of 10.000 Belgische frank, naargelang hij al dan niet voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op de verhoogde toelage.

Art. 6

In dat artikel wordt de berekeningswijze vastgesteld van de tijdskrediettoelage aan de werknemers die hun arbeidsprestaties met een 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normale aantal werkuren voor een voltijdse betrekking verminderen. Wie voltijds werkt, zal, indien hij zijn prestaties met de helft vermindert, een tijdskrediettoelage krijgen van 12.500 of 10.000 Belgische frank, naargelang hij al dan niet voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op de verhoogde toelage.

Voor de deeltijdwerkers stemt de tijdskrediettoelage overeen met een fractie van het bedrag dat ze zouden hebben gekregen indien ze voltijds zouden werken, naar evenredigheid van de duur van hun prestaties in dat deeltijds stelsel. Wie halftijds werkt, zal, indien hij zijn prestaties met de helft vermindert, een tijdskrediettoelage krijgen van 6.250 of 5.000 Belgische frank, naargelang hij al dan niet voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op de verhoogde toelage.

important de demandes de crédit-temps simultanées, refuse l'exercice de ce droit à un ou plusieurs travailleurs en dehors du cadre fixé par le conseil d'entreprise.

Art. 5

Cet article fixe à 20.000 francs le montant de l'allocation mensuelle de crédit-temps accordée aux travailleurs qui suspendent totalement un régime de travail à temps plein. Ce montant est cependant fixé à 25.000 francs par mois lorsque la suspension du régime de travail à temps plein est motivée par des raisons familiales (par exemple : soins palliatifs donnés à une personne, assistance à un membre de la famille gravement malade, ...) ou pour un besoin de formation ou de requalification du travailleur (par exemple : immersion totale dans une autre culture en vue d'apprendre une langue étrangère, ...).

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'allocation de crédit-temps est proportionnelle à la durée de leurs prestations. Ainsi, un travailleur occupé à mi-temps pourra, s'il interrompt totalement ses prestations de travail, bénéficier d'une allocation de crédit-temps de 10.000 francs ou de 12.500 francs, selon qu'il entre ou non dans les conditions permettant le bénéfice de l'allocation majorée.

Art. 6

Cet article détermine le mode de calcul de l'allocation de crédit-temps accordée aux travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail à temps plein. Par exemple, un travailleur à temps plein pourra, s'il réduit ses prestations de travail de moitié, bénéficier d'une allocation de crédit-temps de 10.000 francs ou de 12.500 francs, selon qu'il entre ou non dans les conditions permettant le bénéfice de l'allocation majorée.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'allocation de crédit-temps correspond à une fraction du montant qu'ils auraient obtenu s'ils étaient occupés à temps plein, proportionnelle à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel. Par exemple, un travailleur occupé à mi-temps pourra, s'il réduit ses prestations de moitié, bénéficier d'une allocation de crédit-temps de 5.000 francs ou de 6.250 francs, selon qu'il entre ou non dans les conditions permettant le bénéfice de l'allocation majorée.

Art. 7

In dat artikel wordt een begunstigde van de tijdskrediet-regeling gelijkgesteld met een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze wat zijn sociaal statuut betreft (ziekten- en invaliditeitsverzekering, pensioen, kinderbijslag, ...). Voor de berekening van het pensioen bijvoorbeeld, worden de periodes van tijdskrediet gelijkgesteld met periodes van activiteit.

In het tweede lid wordt gepreciseerd wat de sociale en fiscale aard is van de tijdskrediettoelagen. Ze moeten in dat opzicht worden beschouwd als werkloosheids-uitkeringen.

Art. 8

Artikel 10 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen heeft model gestaan voor die bepaling.

Art. 9

Dat artikel voorziet voor de aanvrager van tijdskrediet in een bescherming tegen ontslag die een grote gelijkennis vertoont met die welke thans is vastgesteld in artikel 101 van de wet van 22 januari 1985 ten behoeve van de aanvrager van een loopbaanonderbreking.

Art. 10

Dat artikel stelt de vervanging van de tijdskredietnemer verplicht. In tegenstelling tot de reglementering inzake loopbaanonderbreking waarborgt die bepaling de vrije keuze van de vervanger. Het moet immers niet langer gaan om iemand die sinds een jaar uitkeringsgerechtigde volledig werkloze (of daarmee gelijkgestelde) is, zoals dat in het verleden het geval was.

De Koning kan bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit afwijken van de verplichting tot vervanging van de werknemers die hun arbeidsprestaties gedurende minder dan drie maanden onderbreken (zie de toelichting bij artikel 3) of die hun arbeidsprestaties verminderen met een aantal uren dat lager ligt dan de helft van hun normale werkregime. Hij kan voor de vervanging van die werknemers ook bijzondere regels vaststellen. De overige bepalingen van artikel 10 behoeven geen commentaar.

Art. 11

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 7

Cet article assimile le bénéficiaire du crédit-temps à un chômeur complet indemnisé en ce qui concerne son statut social (assurance maladie-invalidité, pension, allocations familiales, ...). Les périodes de crédit-temps sont ainsi assimilées à des périodes d'activités pour le calcul de la pension.

Le second alinéa précise la nature sociale et fiscale des allocations de crédit-temps. Elles doivent être considérées, sur ces plans, comme des allocations de chômage.

Art. 8

Cette disposition s'inspire de l'article 10 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Art. 9

Cet article prévoit une protection contre le licenciement du demandeur du droit au crédit-temps très similaire à celle prévue actuellement par l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 en faveur du demandeur du droit à l'interruption de carrière.

Art. 10

Cet article pose le principe de l'obligation de remplacement du travailleur en crédit-temps. Toutefois, à la différence de la réglementation en matière d'interruption de carrière, la disposition garantit le libre choix du remplaçant. En effet, celui-ci ne devra plus, comme par le passé, être chômeur complet indemnisé depuis un an (ou assimilé).

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déroger à l'obligation de remplacement à l'égard des travailleurs qui suspendent leurs prestations de travail pour une durée inférieure à trois mois (voir commentaire de l'article 3) ou qui réduisent leurs prestations de travail pour un nombre d'heures inférieurs à la moitié de leur régime de travail habituel. Il peut également fixer des règles particulières pour le remplacement de ces travailleurs. Les autres dispositions de l'article 10 n'appellent aucun commentaire.

Art. 11

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Art. 12

Overeenkomstig de huidige reglementering inzake loopbaanonderbreking bepaalt dit artikel dat de werkgever die zijn verplichtingen inzake vervanging niet nakomt een vaste schadevergoeding moet betalen aan de RVA.

Art. 13

Dit artikel bevat de regels inzake de samenloop van tijdskrediettoelagen met andere, zowel Belgische als buitenlandse beroepsinkomsten, in de zin van artikel 23, § 1, 1° tot 4°, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992.

Art. 14

Dit artikel bepaalt hoe de tijdskrediettoelagen worden gefinancierd en stelt dat ze waardeverlozen worden gemaakt.

Art. 15

De RVA is belast met het onderzoek van de aanvragen en met de berekening en de uitbetaling van de tijdskrediettoelagen.

Art. 16

Dit artikel is de letterlijke weergave van artikel 107 van de wet van 22 januari 1985 en bevat de nadere regels voor het toezicht op de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten.

Art. 17

In dit artikel wordt aangegeven welke wetsbepalingen moeten worden opgeheven. De lijst van die teksten kan worden uitgebreid naar gelang van de personele en materiële toepassingsvelden van de wetgeving inzake tijdskrediet.

Art. 12

Conformément à la réglementation actuelle en matière d'interruption de carrière, cet article prévoit le paiement d'un dédommagement forfaitaire à l'ONEM pour l'employeur qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de remplacement.

Art. 13

Cet article détermine les règles du cumul des allocations de crédit-temps avec d'autres revenus professionnels, au sens de l'article 23, § 1^{er}, 1° à 4°, du CIR 92, tant belges qu'étrangers.

Art. 14

Cette disposition détermine la source de financement des allocations de crédit-temps et pose le principe de leur indexation.

Art. 15

L'ONEM est chargé de l'examen des demandes, du calcul et du paiement des allocations de crédit-temps.

Art. 16

Cet article est la copie conforme de l'actuel article 107 de la loi du 22 janvier 1985 et prévoit les modalités de contrôle de l'application de la loi en projet et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 17

Cet article mentionne les dispositions légales qui doivent être abrogées. La liste de ces textes peut être élargie en fonction des champs d'application personnel et matériel de la législation sur le crédit-temps.

Jean-Jacques VISEUR (PSC)
Joëlle MILQUET (PSC)

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK I****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK II**Toepassingsgebied****Art. 2**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, alsook op de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen werknemers die zijn tewerkgesteld in de overheidsdiensten behorende tot het federaal administratief Openbaar Ambt zoals dat wordt omschreven in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Deze wet is tevens van toepassing op de werknemers die onderworpen zijn aan een rechtspositie, voor zover de overheden waarvan ze afhangen de bepalingen van de wet geheel of gedeeltelijk toepasselijk hebben gemaakt op de personeelsleden die rechtspositioneel onder hun bevoegdheid vallen. Die overheden kunnen de bepalingen van deze wet ook doen gelden voor hun personeel onder arbeidsovereenkomst dat niet bedoeld is in het eerste lid.

De Koning kan bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld koninklijk besluit het toepassingsgebied van deze wet verruimen.

HOOFDSTUK III**Het recht op tijdskrediet****Art. 3**

§ 1. De in artikel 2 bedoelde werknemers hebben recht op 48 maanden tijdskrediet in equivalent volledige dagtaak in de zin van artikel 28 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, te spreiden over de hele beroepsloopbaan tussen de leeftijd van 18 en die van 65 jaar.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE PREMIER****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE II**Champ d'application****Art. 2**

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ainsi qu'aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail qui sont occupés dans les services publics appartenant à la fonction publique administrative fédérale, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

La présente loi s'applique également aux travailleurs qui sont soumis à un statut pour autant que les autorités dont ils dépendent aient rendu ses dispositions entièrement ou partiellement applicables aux membres du personnel statutaire qui tombent sous leur compétence. Ces autorités peuvent également rendre les dispositions de la présente loi applicables à leur personnel contractuel non visé à l'alinéa 1^{er}.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir le champ d'application de la présente loi.

CHAPITRE III**Le droit au crédit-temps****Art. 3**

§ 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 2 disposent d'un droit à 48 mois de crédit-temps en équivalent temps plein au sens de l'article 28 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, à répartir sur la durée totale de la carrière professionnelle entre 18 ans et 65 ans.

Behoudens de uitzonderingen die door de Koning zijn bepaald bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit kunnen de periodes van tijdskrediet worden opgenomen in de vorm van een onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties voor een tijdspanne van ten minste drie maanden.

Om het in het eerste lid bedoelde recht te kunnen doen gelden, moeten de werknemers zonder onderbreking gedurende ten minste één jaar hebben gewerkt bij de werkgever bij wie de aanvraag wordt ingediend. Die voorwaarde moet vervuld zijn op de dag vóór die waarop de aanvraag om onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties wordt ingediend.

§ 2. Voor de uitoefening van het in § 1 bedoelde recht mogen bijzondere regels worden gesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of subcomité overeenkomstig de bepalingen van de voormelde wet van 5 december 1968, voor de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstelden op 30 juni van het jaar voorafgaand aan dat waarin de toepassing van het recht wordt gevraagd. De Koning bepaalt de termijn waarbinnen een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten.

§ 3. Voor de sectoren waarvoor geen collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in een paritair comité of subcomité binnen de gestelde termijn kan de Koning zelf de in § 2 bedoelde bijzondere regels vaststellen bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit.

Art. 4

De regels voor de toepassing van het in artikel 3 bedoelde recht worden vastgesteld door de ondernemingsraad overeenkomstig het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden die nadere regels vastgesteld in gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming, of bij gebrek daaraan, in gemeen overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn die welke tewerkgesteld zijn in de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Bij ontstentenis van een akkoord binnen de technische bedrijfseenheid over de concrete organisatie van het recht op tijdskrediet kunnen de be-

Sauf les exceptions prévues par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les périodes de crédit-temps peuvent être prises sous la forme d'interruption ou de réduction du temps de travail pour une durée de trois mois minimum.

Pour faire valoir le droit visé à l'alinéa 1^{er}, les travailleurs doivent avoir été occupés chez l'employeur auprès duquel la demande est introduite pendant au moins un an sans interruption. Cette condition doit être accomplie la veille du jour de la demande d'interruption ou de réduction des prestations de travail.

§ 2. Des modalités particulières relatives à l'application du droit visé au § 1^{er} peuvent être fixées par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 précitée pour les entreprises qui occupaient moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédant celle au cours de laquelle l'application du droit est demandée. Le Roi fixe le délai au cours duquel une telle convention collective peut être conclue.

§ 3. Pour les secteurs dans lesquels aucune convention collective n'a été conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire endéans le délai fixé, le Roi peut fixer lui-même, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités particulières visées au § 2.

Art. 4

Les règles d'organisation relatives à l'application du droit visé à l'article 3 sont fixées par le conseil d'entreprise conformément au prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

A défaut de conseil d'entreprise, ces modalités sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Les travailleurs concernés sont les travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. A défaut d'accord au sein de l'unité technique d'exploitation quant à l'organisation concrète du droit au crédit-temps, l'employeur et les travailleurs concer-

trokken werkgever en werknemers zich beroepen op het bevoegde paritair comité of subcomité, dat uitspraak doet rekening houdend met zowel het individuele recht op tijdskrediet als met de objectieve beweegredenen die verband houden met de organisatie van het werk en van de onderneming.

HOOFDSTUK IV

Tijdskrediettoelagen

Art. 5

§ 1. Op bij de bevoegde instelling ingediend verzoek en volgens de procedure die de Koning vaststelt bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit, wordt een maandelijkse tijdskrediettoelage van 20.000 frank toegekend aan de werknemers die overeenkomstig de bepalingen van deze wet, een voltijdse arbeidsregeling volledig opschorten.

Het bedrag van de tijdskrediettoelage wordt evenwel vastgesteld op 25.000 frank per maand als de voltijdse arbeidsregeling wordt opgeschort om gezinsredenen (bijvoorbeeld : palliatieve verzorging van een persoon, hulp aan een ernstig zieke familielid,...) of omdat de werknemer een opleiding of herscholing volgt (bijvoorbeeld : onderdompeling in een andere cultuur om een vreemde taal te leren,...).

§ 2. Aan de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling opschorten, wordt maandelijks een gedeelte van het bedrag van 20.000 frank of 25.000 frank toegekend naar evenredigheid van de duur van hun dienstprestaties in die deeltijdregeling.

Art. 6

§ 1. Op bij de bevoegde instelling ingediende aanvraag en volgens de procedure die de Koning vaststelt bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld koninklijk besluit, wordt tevens een krediettijdtoelage toegekend aan de werknemers die hun dienstprestaties overeenkomstig de bepalingen van deze wet met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking verminderen.

§ 2. De maandbedragen van de aan die werknemers uitbetaalde tijdskrediettoelagen stemmen overeen met de in artikel 5 bedoelde bedragen, vermenigvuldigd met een 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2, naargelang zij hun dienstprestaties met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 verminderen.

nés peuvent s'en référer à la commission paritaire ou à la sous-commission paritaire compétente qui statue en tenant compte à la fois du droit individuel au crédit-temps et des motifs objectifs éventuels liés à l'organisation du travail et de l'entreprise.

CHAPITRE IV

Les allocations de crédit-temps

Art. 5

§ 1^{er}. Sur demande introduite auprès de l'organisme compétent et selon la procédure fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation mensuelle de crédit-temps de 20.000 francs est accordée aux travailleurs qui, conformément aux dispositions de la présente loi, suspendent totalement un régime de travail à temps plein.

Ce montant est cependant fixé à 25.000 francs par mois lorsque la suspension du régime de travail à temps plein est motivée par des raisons familiales (par exemple : soins palliatifs donnés à une personne, assistance à un membre de la famille gravement malade,...) ou pour un besoin de formation ou de requalification du travailleur (par exemple : immersion totale dans une autre culture en vue d'apprendre une langue étrangère,...).

§ 2. Aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps partiel, il est octroyé par mois une partie du montant de 20.000 francs ou 25.000 francs, proportionnelle à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel.

Art. 6

§ 1^{er}. Sur demande introduite auprès de l'organisme compétent et selon la procédure fixée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation de crédit-temps est également accordée aux travailleurs qui, conformément aux dispositions de la présente loi, réduisent leurs 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. Les montants mensuels des allocations de crédit-temps pour ces travailleurs correspondent à ceux visés à l'article 5 multiplié par 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 selon qu'ils réduisent leurs prestations d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou d'une moitié.

§3. Aan de werknemers die hun dienstprestaties in een deeltijdse arbeidsregeling verminderen, wordt maandelijks een gedeelte toegekend van het bedrag dat zij zouden hebben ontvangen mochten zij deeltijds hebben gewerkt overeenkomstig §2, welk gedeelte evenredig is aan de duur van hun dienstprestaties in die deeltijdregeling.

Art. 7

Gedurende de perioden van opschorting van zijn dienstprestaties overeenkomstig het bepaalde in deze wet, wordt de werknemer gelijkgesteld met een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

De tijdskrediettoelagen gelden als vervangingsinkomens.

Art. 8

De directe overgang van een volledige opschorting van de dienstprestaties naar een vermindering ervan en omgekeerd, alsmede de overgang van een vorm van vermindering van de dienstprestaties naar een andere vorm daarvan zijn mogelijk. Voor de berekening van de bij deze wet vastgestelde minimumduur van drie maanden wordt dan rekening gehouden met het geheel van die perioden.

HOOFDSTUK V

Bescherming tegen ontslag

Art. 9

Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij toepassing van artikel 5 wordt opgeschort of als de dienstprestaties bij toepassing van artikel 6 worden vermindert, mag de werkgever geen daad stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een gewichtige reden in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende ernstige reden.

De reden is voldoende ernstig als de rechter ze als zodanig erkent en de aard en oorsprong ervan vreemd zijn aan de aanvraag om toekenning van gedeeltelijk of volledige tijdskrediet.

Dat verbod gaat in op de dag van de aanvraag en eindigt drie maanden na afloop van de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van de vermindering van de dienstprestaties.

§ 3. Aux travailleurs qui réduisent leurs prestations dans un régime de travail à temps partiel, il est octroyé par mois une partie du montant qu'ils auraient obtenu s'ils étaient occupés à temps plein conformément au § 2, proportionnelle à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel.

Art. 7

Pendant les périodes de suspension de l'exécution de ses prestations de travail en application de la présente loi, le travailleur est, sur le plan de son statut social, assimilé à un chômeur complet indemnisé.

Les allocations de crédit-temps sont considérées comme des revenus de remplacement.

Art. 8

Le passage direct d'une suspension complète à une réduction des prestations et vice versa et le passage d'une forme de réduction des prestations à une autre sont possibles. Pour le calcul du minimum de durée de trois mois fixé dans la présente loi il est alors tenu compte de l'ensemble de ces périodes.

CHAPITRE V

Protection contre le licenciement

Art. 9

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 5 ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 6, 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.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande de crédit-temps partiel ou total.

Cette interdiction prend cours le jour de la demande et 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.

De werkgever die de arbeidsovereenkomst, niettegenstaande het bepaalde in het eerste lid, zonder gewichtige of voldoende ernstige reden ontbindt, is aan de werknemer een forfaitaire vergoeding verschuldigd, gelijk is aan drie maanden loon en dit onverminderd de in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigde vergoedingen.

De in het vierde lid bedoelde vergoeding mag niet worden samengevoegd met de vergoedingen vastgesteld in artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en 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.

Bij opzegging door de werkgever loopt de opzeggings-termijn niet zolang de uitvoering van de in artikel 5 bedoelde arbeidsovereenkomst is geschorst.

HOOFDSTUK VI

Vervanging van de werknemers die tijdkrediet opnemen

Art. 10

§1. De in de artikelen 5 en 6 bedoelde werknemers moeten worden vervangen. De Koning kan bij na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit afwijken van de verplichting tot vervanging ten aanzien van de werknemers die hun dienstprestaties overeenkomstig het bepaalde in artikel 3, tweede lid, voor een duur van minder dan drie maanden opschorten.

Bovendien kan Hij, bij een na overleg in de Ministerraad vastgesteld besluit, afwijken van de verplichting tot vervanging ten aanzien van de werknemers die hun dienstprestaties met een vijfde, een vierde of een derde van het normale aantal arbeidsuren in een voltijdse arbeidsregeling verminderen en de regels vaststellen volgens welke die werknemers worden vervangen.

§2. De vervanging van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst opschort of zijn dienstprestaties vermindert, moet plaatsvinden tijdens de periode die zich uitstrekt van de zestigste dag voorafgaand aan het begin van de opschorting of van de vermindering van de dienstprestaties tot de dertigste dag volgend op het begin van de opschorting of van de vermindering.

L'employeur qui, nonobstant 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 4 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.

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 5.

CHAPITRE VI

Le remplacement des travailleurs en crédit-temps

Art. 10

§ 1^{er}. Les travailleurs visés aux articles 5 et 6 doivent être remplacés. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déroger à l'obligation de remplacement à l'égard des travailleurs qui, conformément à l'article 3, alinéa 2, suspendent leurs prestations pour une durée inférieure à trois mois.

Il peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déroger à l'obligation de remplacement à l'égard des travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, d'un quart ou d'un tiers du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein et peut fixer des règles pour le remplacement de ces travailleurs.

§ 2. Le remplacement du travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail ou réduit ses prestations doit intervenir au cours de la période qui s'étend du soixantième jour qui précède le début de la suspension ou de la réduction des prestations de travail jusqu'au trentième jour qui suit le début de la suspension ou de la réduction.

§3. De werkgever moet, behalve in de gevallen en voor de perioden waarin de vervanging niet verplicht is, de werknemer die tijdskrediet opneemt, vervangen tijdens de gehele duur van de opschorting van de arbeidsovereenkomst of van de vermindering van de dienstprestaties.

Art. 11

De werkgever kan de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op tijdskrediet, vervangen door een of meer werknemers die in dienst zijn genomen met een vervangingsovereenkomst als bedoeld in artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten mits, als het om een vermindering van de dienstprestaties krachtens artikel 6 gaat, de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde duur is overeengekomen.

In afwijking van het voormelde artikel 11^{ter} mag de duur van de overeenkomstig het eerste lid gesloten vervangingsovereenkomst(en) langer zijn dan twee jaar.

Als de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer dan drie maanden duurt, kan de vervanger ook worden tewerkgesteld als uitzendkracht overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van verbruikers.

Art. 12

De werkgever die zijn verplichtingen inzake vervanging niet nakomt, is gehouden tot betaling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van een forfaitaire schadeloosstelling, waarvan het bedrag, de bijzondere voorwaarden en de nadere regels door de Koning worden bepaald bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Dat bedrag mag per maand tijdens welke de verplichting tot vervanging niet werd nagekomen, niet hoger zijn dan het gemiddelde maandelijkse minimuminkomen, vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is gesloten de voor voltijdse werknemers van 21 jaar en ouder.

§ 3. L'employeur doit, sauf dans les cas et pour les périodes où le remplacement n'est pas obligatoire, remplacer le travailleur en crédit-temps pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

Art. 11

L'employeur peut remplacer le travailleur qui fait usage de son droit au crédit-temps par un ou plusieurs travailleurs engagés 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, pour autant, s'il s'agit d'une réduction des prestations en vertu de l'article 6, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 11^{ter} précité, la durée du ou des contrats de remplacement, conclus en application de l'alinéa 1^{er}, peut excéder deux ans.

Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ne dure pas plus de trois mois, le remplaçant peut également être occupé comme intérimaire conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 12

L'employeur qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de remplacement, 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.

HOOFDSTUK VII

Slotbepalingen

Art. 13

Het recht op tijdkrediettoelagen gaat teniet vanaf de dag dat de werknemer die een tijdkrediettoelage geniet, een of andere bezoldigde activiteit begint uit te oefenen, een bestaande bezoldigde activiteit uitbreidt of sinds meer dan een jaar werkt als zelfstandige.

De werknemer die desalniettemin een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, moet de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening daarvan vooraf in kennis stellen, zoniet worden de reeds betaalde tijdkrediettoelagen teruggeïnd.

De Koning bepaalt bij een na overleg in de Minister-raad vastgesteld besluit de grenzen, voorwaarden en nadere regels inzake samenvoeging van de tijdkrediettoelagen met andere inkomsten. De minister tot wiens bevoegdheid Tewerkstelling en Arbeid behoren, stelt de regels vast die van toepassing zijn op de teruginning van de ten onrechte geïnde toelagen en die betreffende de eventuele afstand van die teruginning.

Art. 14

De tijdkrediettoelagen komen voor rekening van de begroting van de sociale zekerheid – sector werkloosheid. Ze worden geïndexeerd volgens de nadere regels die de Koning bepaald bij een na overleg in de Minister-raad vastgesteld besluit.

Art. 15

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is belast met het onderzoek van de aanvragen om tijdkrediettoelagen, alsmede met de berekening en de betaling ervan.

Art. 16

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, zien de door de Koning aange-stelde ambtenaren toe op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. Die ambtenaren oefenen dat toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

De bepalingen van de artikelen 27 tot 32 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel zijn eveneens van toepassing op deze wet en op de uitvoeringsbesluiten ervan.

CHAPITRE VII

Dispositions finales

Art. 13

Le droit aux allocations de crédit-temps se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation de crédit-temps entame une activité rémunérée quelconque. élargit une activité accessoire existante ou encore, compte plus d'un an d'activité indépendante.

Le travailleur qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1^{er}, doit en avertir au préalable l'Office national de l'emploi, faute de quoi les allocations de crédit-temps déjà payées sont récupérées.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les limites, conditions et modalités du cumul des allocations de crédit-temps avec d'autres revenus. Le ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération.

Art. 14

Les allocations de crédit-temps sont à charge du budget de la sécurité sociale - secteur chômage. Elles sont indexées selon les modalités fixées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Art. 15

L'Office national de l'emploi est chargé de l'examen des demandes, du calcul et du paiement des allocations de crédit-temps.

Art. 16

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Les dispositions des articles 27 à 32 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier s'appliquent également à la présente loi et à ses arrêtés d'exécution.

Art. 17

De artikelen 100 tot 101 *bis* van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de uitvoeringsbesluiten ervan, worden opgeheven.

De rechten die voor de opheffing van die bepalingen ontstaan zijn, blijven evenwel uitwerking hebben tot het einde ervan.

Art. 18

De Koning stelt de datum vast waarop deze wet in werking treedt.

25 april 2000

Art. 17

Les articles 100 à 101 *bis* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et leurs arrêtés d'exécution sont abrogés.

Toutefois, les droits nés avant l'abrogation de ces dispositions produisent leurs effets jusqu'à leur terme.

Art. 18

Le Roi fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

25 avril 2000

Jean-Jacques VISEUR (PSC)
Joëlle MILQUET (PSC)