

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 juni 2001

WETSONTWERP

**betreffende de verzoening van
werkgelegenheid en kwaliteit van het leven**

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	28
4. Advies van de raad van State	39
5. Wetsontwerp	45
6. Bijlage	63

DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 juin 2001

PROJET DE LOI

**relative à la conciliation entre l'emploi
et la qualité de vie**

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	28
4. Avis du Conseil d'Etat	39
5. Projet de loi	45
6. Annexe	63

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 80
DE LA CONSTITUTION.

De Regering heeft dit wetsontwerp op 11 juni 2001 ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 11 juni 2001 door de Kamer ontvangen.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 11 juin 2001.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 11 juin 2001.

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 + nummer en volgnummer
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)
PLEN :	Plenum (witte kaft)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)

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
CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Réunion de commission (couverture beige)

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

SAMENVATTING

In de hoofdstukken II en III worden maatregelen voorzien met het oog op het verminderen van de wekelijkse arbeidsduur. De eerste maatregel beoogt om op algemene wijze de arbeidsduur te vermindering tot 38 uren per week. De tweede maatregel heeft tot doel de ondernemingen aan te moedigen om de wekelijkse arbeidsduur te verminderen onder de 38 uren en/of de vierdagenweek in te voeren. Deze tweede maatregel is zuiver conventioneel.

Te dien einde werd in financiële stimuli, onder de vorm van bijdrageverminderingen, voorzien.

Hoofdstuk IV van dit ontwerp gaat over het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. De sociale partners hebben op 22 december 2000 het interprofessioneel akkoord 2001-2002 gesloten. Bij de uitwerking van dit akkoord hebben de sociale partners kennis genomen van de beslissingen van de regering onder meer inzake arbeidsherverdeling. Op 14 februari 2001 hebben zij in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Op diezelfde dag heeft de Nationale Arbeidsraad eveneens zijn advies nr. 1.339 met betrekking tot hetzelfde onderwerp geformuleerd. In dat advies vragen de sociale partners om de nodige aanpassingen aan de regelgeving aan te brengen zodat hun conventie volledige uitwerking kan hebben.

Op 20 april 2001 heeft de Raad een aanvullend advies uitgebracht dat op een aantal punten het advies nr. 1.339 wijzigt.

Dit hoofdstuk past in dit kader de huidige wet op de loopbaanonderbreking aan en werkt een aantal overgangsbepalingen uit.

Le chapitre V vise à porter le présent congé de paternité et le congé d'adoption à dix jours, à choisir librement dans un délai de trente jours à dater du jour de l'accouchement ou de l'inscription de l'enfant adopté au registre de la population ou au registre des étrangers.

Le chapitre VI exécute l'annexe II de l'accord interprofessionnel 2001-2002 en prolongeant, pour la durée de cet accord interprofessionnel, les dispositions existantes en matière de prépension à temps plein et à mi-temps.

RÉSUMÉ

Les chapitres II et III ont pour objet de prévoir des mesures en vue de réduire la durée hebdomadaire du travail. La première mesure vise à réduire de manière générale la durée du travail à 38 heures par semaine. La seconde mesure a pour objectif d'encourager les entreprises à réduire la durée du travail hebdomadaire en deçà de 38 heures par semaine et/ou d'introduire la semaine de quatre jours. Cette seconde mesure est purement conventionnelle.

A cette fin, des incitants financiers sous forme de réductions de cotisations sociales ont été prévus.

Le chapitre IV de ce projet concerne le système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Les partenaires sociaux ont conclu le 22 décembre 2000 l'accord interprofessionnel 2001-2002. Lors de l'élaboration de cet accord, les partenaires sociaux avaient pris connaissance des décisions du gouvernement notamment en matière de redistribution du travail. Le 14 février 2001, au sein du Conseil national du Travail, a été conclue la convention collective n°77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. A cette même date, le Conseil national du Travail a également émis l'avis n° 1.339 relatif au même objet. Dans cet avis, les partenaires sociaux demandent que les adaptations nécessaires soient apportées à la réglementation afin que leur convention puisse sortir pleinement ses effets.

Le 20 avril 2001, le Conseil a rendu un avis complémentaire qui modifie sur certains points l'avis n°1.339.

Le présent chapitre adapte dans ce cadre la législation actuelle et prévoit un certain nombre de dispositions transitoires.

Le chapitre V vise à porter le présent congé de paternité et le congé d'adoption à dix jours, à choisir librement dans un délai de trente jours à dater du jour de l'accouchement ou de l'inscription de l'enfant adopté au registre de la population ou au registre des étrangers.

Le chapitre VI exécute l'annexe II de l'accord interprofessionnel 2001-2002 en prolongeant, pour la durée de cet accord interprofessionnel, les dispositions existantes en matière de prépension à temps plein et à mi-temps.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsontwerp bevat meerdere maatregelen bestemd om de kwaliteit van het werk te verbeteren en meer in het bijzonder om de werknemers toe te laten over meer tijd te beschikken om hun familiale en sociale verplichtingen na te komen.

Bepaalde van deze maatregelen, waartoe ik het initiatief neem, werden door de sociale gesprekspartners overgenomen in hun interprofessioneel akkoord van 22 december 2000. Het betreft de veralgemeende vermindering van de arbeidsduur tot 38 uren per week vanaf 1 januari 2003, de individuele vermindering van de arbeidsduur in de vorm van het tijdskrediet en de vermindering van de prestaties en de verlenging van het vaderschapsverlof.

Andere maatregelen daarentegen, zoals het aansporen tot collectieve arbeidsduurvermindering, tonen de wil van de regering aan om de initiatieven aan te moedigen die moeten bijdragen tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden, door financiële stimulansen ter beschikking te stellen van de geïnteresseerden, hetgeen toelaat om een negatief effect te vermijden op het concurrentievermogen van de ondernemingen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK II

Algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week

Art. 2 en 3

De wekelijkse arbeidsduur, die met ingang van 1 januari 1999 reeds tot 39 uur werd herleid door de wet van 26 juli 1996, zal tot 38 uur moeten worden ingekort vanaf 1 januari 2003. Om die reden zal artikel 48 van de genoemde wet, waarin de wettelijke arbeidsduurvermindering tot 39 uren per week werd geregeld, vanaf die datum worden opgeheven. Er lijkt geen verwarring te kunnen ontstaan tussen de voorziene datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk betreffende de algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week, met name op 1 juli 2001, en de datum waarop deze opheffingsbepaling uitwerking krijgt. De inwerkingtreding van dit hoofdstuk heeft ook geen gevolgen ten aanzien de werking in de tijd van deze opheffingsbepaling. In het advies van de Raad van State werd gevraagd om de inwerkingtreding van deze opheffings-

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent projet de loi contient plusieurs mesures destinées à améliorer la qualité de l'emploi et plus particulièrement à permettre aux travailleurs de disposer de plus de temps pour satisfaire à leurs obligations familiales et sociales.

Certaines de ces mesures, dont j'ai pris l'initiative, ont été reprises par les interlocuteurs sociaux dans leur accord interprofessionnel du 22 décembre 2000. Il s'agit de la réduction généralisée du temps de travail à 38 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2003, de la réduction individuelle du temps de travail sous la forme du crédit-temps et de la réduction des prestations et de la prolongation du congé de paternité.

D'autres, par contre, comme les incitants à la réduction collective du temps de travail, marquent la volonté du gouvernement d'encourager les initiatives qui doivent contribuer à améliorer les conditions de travail en mettant à la disposition des intéressés des stimulants financiers permettant d'éviter un effet négatif sur la compétitivité des entreprises.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE II

Réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine

Art. 2 et 3

La durée hebdomadaire de travail, telle qu'elle a déjà été réduite à 39 heures à partir du 1^{er} janvier 1999 par la loi du 26 juillet 1996, devra être réduite à 38 heures à partir du 1^{er} janvier 2003. Pour cette raison, l'article 48 de la loi précitée, dans lequel la réduction légale de la durée du temps de travail à 39 heures par semaine a été prévue, sera supprimé à partir de cette date. Il convient que ne puisse naître aucune confusion entre la date prévue pour l'entrée en vigueur de ce chapitre relatif à la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine, c'est-à-dire au 1^{er} juillet 2001, et la date à laquelle cette disposition abrogatoire entre en vigueur. L'entrée en vigueur de ce chapitre n'a également aucune conséquence concernant l'action dans le temps de cette disposition abrogatoire. Dans l'avis du Conseil d'État, il est demandé concernant l'entrée en

bepaling in de bepalingen van hoofdstuk VII van het ontwerp, waarin de inwerkingtreding van de diverse hoofdstukken van het ontwerp wordt geregeld, als een uitzondering op de daarin bepaalde datum van inwerkingtreding van hoofdstuk II op te nemen. Omwille van de hogervermelde redenen werd het advies op dit punt niet gevolgd.

Aangezien artikel 2, §1, het toepassingsgebied van hoofdstuk II bepaald onder verwijzing naar hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden ook de autonome overheidsbedrijven hier geïnviseerd.

Waar de arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week nog niet het geval mocht zijn, kan deze vermindering worden voorzien door collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal vlak of op het niveau van de onderneming of zelfs door het arbeidsreglement bij gebreke aan enige collectieve arbeidsovereenkomst. De modaliteiten inzake arbeidsduurvermindering kunnen vrij worden bepaald in de loop van de onderhandelingen. Zo kan worden gekozen voor hetzij een effectieve wekelijkse arbeidsduurvermindering, hetzij voor een gelijkgestelde vermindering via toekenning van rusttijd ter realisatie van de arbeidsduurvermindering, hetzij voor een combinatie van beide.

De werknemers die op 1 januari 2003 nog geen arbeidsduurvermindering tot 38 uur per week genieten volgens de hierboven uiteengezette modaliteiten, zullen hun effectieve wekelijkse arbeidsduur tot 38 uren per week verminderd zien, zonder het voordeel te hebben van de hierboven uiteengezette soepelheid inzake uitvoering. Het is aangewezen om in deze paragraaf hetzelfde toepassingsgebied te hernemen als in paragraaf 1, teneinde te voorkomen dat de subsidiaire regeling bepaald in paragraaf 2 een ruimer toepassingsgebied zou hebben dan dat bepaald in de eerste paragraaf. Om die reden werd het advies van de Raad van State op dat punt niet gevolgd.

Art. 4

De werknemers wier wekelijkse arbeidsduur nog 39 uren bedroeg op 31 december 2000 en wier arbeidsduur via conventionele weg wordt verminderd tot 38 uur per week tussen 1 januari 2001 en 31 december 2002, zullen recht kunnen geven op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

Deze bijdragevermindering kan worden gecumuleerd met andere verminderingen van werkgeversbijdragen

viguer de cette disposition abrogatoire qu'elle soit insérée dans les dispositions du chapitre VII du projet, dans lequel sont réglées les entrées en vigueur des divers chapitres du projet, comme une exception à la date d'entrée en vigueur qui y est fixée pour le chapitre II. C'est pour les raisons susmentionnées, que l'avis n'est pas suivi sur ce point.

Dans la mesure où l'article 2, §1^{er}, détermine le champ d'application du chapitre II par référence au chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les entreprises publiques autonomes sont ainsi visées.

Lorsque la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine n'est pas déjà instaurée, cette réduction pourra être prévue soit par des conventions collectives de travail sectorielles ou conclues au niveau de l'entreprise ou même par le règlement de travail à défaut de conventions collectives de travail. Les modalités de cette réduction du temps de travail pourront être déterminées librement dans le cours de la négociation. Il pourra ainsi être opté soit pour une réduction hebdomadaire effective, soit pour une réduction par équivalent par l'octroi de repos compensant la réduction de la durée du travail, soit pour une combinaison des deux.

Les travailleurs qui, au 1^{er} janvier 2003, ne bénéficient pas encore d'une réduction de la durée du travail à 38 heures par semaine selon les modalités exposées ci-dessus, verront leur durée hebdomadaire effective de travail réduite à 38 heures par semaine, sans bénéficier de la souplesse de mise en oeuvre exposée ci-dessus. Il convient de reprendre dans ce paragraphe le même champ d'application que celui qui figure dans le paragraphe premier de telle manière à éviter que le système subsidiaire prévu par ce deuxième paragraphe ait un champ d'application plus large que celui déterminé au paragraphe premier. C'est pour cette raison que l'avis du Conseil d'État n'a pas été suivi sur ce point.

Art. 4

Les travailleurs dont la durée hebdomadaire de travail était encore de 39 heures au 31 décembre 2000 et dont la durée du travail est par voie conventionnelle réduite à 38 heures par semaine entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2002, pourront donner droit à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

Cette réduction de cotisations sociales peut être cumulée avec d'autres réductions de cotisations so-

voor de sociale zekerheid die de werkgever voor dezelfde werknemer zou genieten. Het bedrag van de bijdragevermindering kan evenwel nooit het bedrag overschrijden van de werkgeversbijdragen die de werkgever normaal verschuldigd is voor de betrokken werknemer.

Deze regeling is geenszins strijdig met het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, daar zij zonder onderscheid van toepassing is op alle werkgevers die in navolging van het Interprofessioneel Akkoord 2001-2002 van de sociale partners op conventionele basis overgaan tot een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 uren.

HOOFDSTUK III

Collectieve arbeidsduurvermindering

De voorliggende regeling beoogt de inspanningen van de ondernemingen op het vlak van de collectieve arbeidsduurvermindering en de organisatie van het werk in een vierdagenweek te ondersteunen door middel van specifieke bijdrageverminderingen. Hierbij wordt als doel nagestreefd de levenskwaliteit op het werk en buiten het werk te verbeteren en de tewerkstellingsgraad te verhogen door bijkomende arbeidsplaatsen te creëren, waarbij evenwel de economische groei en het concurrentievermogen van de ondernemingen gewaarborgd blijven.

Het gekozen middel, eenvoudig en doeltreffend, dat de bestaande systemen vervangt, bestaat enerzijds in een eenmalige aanpassingspremie welke, ter ondersteuning van de reorganisatie van het werk in de onderneming, aan de ondernemingen die de conventionele arbeidsduur verminderen wordt toegekend, en anderzijds in het toekennen van een bijdragevermindering die moet toelaten de stabiliteit en het duurzaam karakter van de overeengekomen regeling te waarborgen.

De werkgevers die genoten hebben van de eenmalige vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid bepaald bij hoofdstuk II – Algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week – van deze wet, kunnen daarna genieten van de verminderingen van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid welke, op grond van en onder de voorwaarden bepaald bij hoofdstuk III van deze wet, voorzien zijn in geval van collectieve arbeidsduurvermindering.

Hoewel geen termijn werd bepaald voor de toepassing van dit stelsel van collectieve arbeidsduurvermindering onder de 38 uren, heeft de Regering de budgettaire middelen voorzien om de werking ervan te waarborgen tot in 2006. Het bleek aangewezen om de

cialen patronales de sécurité sociale dont l'employeur bénéficierait pour ce même travailleur. Le montant de cette réduction de cotisations sociales ne peut toutefois jamais dépasser le montant des cotisations sociales patronales dont l'employeur est redevable pour le travailleur concerné.

Cette règle n'est nullement contraire au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, puisqu'elle s'applique sans distinction à tous les employeurs qui, dans le prolongement de l'Accord Interprofessionnel 2001-2002 des partenaires sociaux, introduisent une réduction du temps de travail hebdomadaire à 38 heures sur base conventionnelle.

CHAPITRE III

Réduction collective du temps de travail

Le présent dispositif vise à soutenir les efforts des entreprises en matière de réduction collective du temps de travail et d'organisation du travail en semaine de quatre jours, par des réductions spécifiques de cotisations sociales. L'objectif poursuivi est d'améliorer la qualité de vie au travail et en dehors du travail, d'augmenter le taux d'emploi par des créations d'emplois supplémentaires, tout en assurant la croissance économique et la compétitivité des entreprises.

La voie choisie, simple et efficace, qui remplace les systèmes en vigueur, est d'accorder aux entreprises qui diminuent la durée conventionnelle de travail, une prime unique d'adaptation, en soutien de la réorganisation du travail dans l'entreprise et, d'autre part, une réduction de cotisations sociales devant permettre de garantir la stabilité et le caractère durable du dispositif négocié.

Les employeurs qui ont bénéficié de la réduction unique des cotisations patronales de sécurité sociale prévue par le chapitre II – Réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine – de la présente loi, peuvent ensuite bénéficier des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale qui, sur base et sous les conditions prévues au chapitre III de cette loi, sont prévues en cas de réduction collective du temps de travail.

Bien qu'un terme n'ait pas été fixé pour l'application de ce système de réduction collective du temps de travail en deçà de 38 heures, le Gouvernement a prévu les moyens budgétaires pour en assurer son fonctionnement jusqu'en 2006. Il convenait de prévoir la possi-

mogelijkheid te voorzien om de bedragen van de bijdragevermindering die oorspronkelijk worden voorzien in de toekomst te wijzigen teneinde rekening te kunnen houden met de ontwikkeling van dit stelsel en de evolutie van de arbeidsmarkt en van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.

Art. 5

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van deze nieuwe maatregel van collectieve arbeidsduurvermindering. Het betreft hier de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder dit van de wet van 21 maart 1991 houdende hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Worden hier bijgevolg eveneens geïnviseerd, de autonome overheidsbedrijven Belgacom, de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, De Post, Belgocontrol en de naamloze vennootschap van publiek recht « Brussels international airport company ».

Art. 6

In de eerste paragraaf van artikel 6 wordt bepaald wat voor de toepassing van dit hoofdstuk moet worden verstaan onder arbeidsduur. De arbeidsduur wordt bepaald in functie van de notie arbeidstijd in de zin van artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Om de arbeidsduurvermindering door te voeren, dient men, in termen van volume, een referentie-arbidsduur vast te stellen die van toepassing is in de onderneming. Het betreft hier de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers in de onderneming, berekend over een periode van een jaar. Deze zal worden vastgesteld op basis van de werkroosters die opgenomen zijn in het arbeidsreglement en die op alle werknemers van de onderneming of op een categorie ervan worden toegepast. Wanneer het werk op basis van een in het arbeidsreglement vastgestelde cyclus is georganiseerd, moet rekening worden gehouden met de werkroosters die in het kader van die cyclus worden toegepast. Ingeval in de onderneming een stelsel van inhaalrustdagen die in het kader van een arbeidsduurvermindering worden toegekend, van toepassing zou zijn, moeten in dat geval de werkroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen evenals de inhaalrustdagen in aanmerking genomen worden. De collectieve arbeidsduurvermindering moet gebeuren op basis van de aldus vastgestelde arbeidsduur.

De derde paragraaf van artikel 6 geeft de Koning de mogelijkheid om bijzondere regels te bepalen voor de berekening van de arbeidsduur.

biliteit de modifier dans le futur les montants de réduction de cotisations sociales initialement prévus de telle manière à tenir compte du développement de ce système et de l'évolution du marché de l'emploi et des conditions de travail des travailleurs.

Art. 5

Le présent article détermine le champ d'application de cette nouvelle mesure de réduction collective de la durée du travail. Cela concerne les employeurs et travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou dans celui de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Sont ainsi visées les entreprises publiques autonomes telles que Belgacom, la Société nationale des chemins de fer belge, la Poste, Belgocontrol et la société anonyme de droit public « Brussels international airport company ».

Art. 6

Le premier paragraphe de l'article 6 définit ce qu'il faut entendre par durée du travail pour l'application du présent chapitre. La durée du travail est déterminée en fonction de la notion de temps de travail au sens de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Pour opérer la réduction collective du temps de travail, il convient de déterminer, en terme de volume, une durée de travail de référence applicable dans l'entreprise. Il s'agit de la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein dans l'entreprise, calculée sur une période d'un an. Celle-ci sera déterminée sur base des horaires de travail qui figurent dans le règlement de travail et qui sont appliqués à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie de ceux-ci. Lorsque le travail est organisé sur base d'un cycle déterminé dans le règlement de travail, il convient de tenir compte des horaires qui sont appliqués dans le cadre de ce cycle. Au cas où un système de repos compensatoires octroyés dans le cadre de la réduction de la durée du travail serait d'application dans l'entreprise, il y a lieu dans ce cas de prendre en compte les horaires de travail qui figurent dans le règlement de travail ainsi que les repos compensatoires. La réduction collective du temps de travail s'effectuera sur la durée de travail ainsi déterminée.

Le troisième paragraphe de l'article 6 donne la possibilité au Roi de fixer des modalités particulières pour déterminer la durée du travail.

Art. 7

Dit artikel formuleert het beginsel dat de werkgevers die, onder de voorwaarden die binnen het kader van deze maatregel worden en zullen worden gesteld, overgaan tot een vermindering van de arbeidsduur die in hun onderneming geldt, kunnen genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, hierna bijdragevermindering genoemd.

Deze voordelen zullen worden toegekend voor de werknemers waarop de overeengekomen arbeidsduurvermindering van toepassing is.

De instrumenten waarin de arbeidsduurvermindering wordt bepaald, zullen hun toepassingsgebied moeten aangeven. Dit moet objectief zijn en hetzij een algemeen karakter – alle werknemers van de onderneming – hetzij een beperkt karakter – onder andere een afdeling van de onderneming, een categorie van werknemers of een leeftijdscategorie – hebben. In dit kader zou bijvoorbeeld een arbeidsduurvermindering kunnen worden overeengekomen voor alle werknemers die de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt. Het collectief karakter van de beoogde arbeidsduurvermindering verbiedt evenwel deze afhankelijk te maken van een individuele beslissing van de werknemer of de werkgever.

Zo kan bijvoorbeeld het stelsel van individuele arbeidsduurvermindering dat onderhandeld werd in het meerjarenplan van 1 maart 2000 betreffende de sector van de gezondheidsdiensten geen recht geven op de bijdrageverminderingen die in dit hoofdstuk bepaald worden in de mate waarin de invoering van het stelsel in kwestie gebaseerd is op een individuele keuze van de werknemer.

Verdere specifieke regels met betrekking tot de berekening en de draagwijdte van deze arbeidsduurvermindering zullen bij koninklijk besluit worden bepaald.

De voltijdse werknemers die in het kader van deze maatregel overgaan naar een verminderde arbeidsduur, blijven vanzelfsprekend voltijdse werknemers.

Art. 8

In de eerste paragraaf van artikel 8 wordt verduidelijkt dat in het kader van dit stelsel van collectieve arbeidsduurvermindering twee onderscheiden vormen van bijdragevermindering kunnen worden toegekend.

Vooreerst is er sprake van een eenmalige aanpassingspremie, onder de vorm van een bijdragevermindering ten belope van 800 EUR per betrokken

Art. 7

Dans le présent article, est formulé le principe de base selon lequel les employeurs qui, dans les conditions qui sont ou seront fixées dans le cadre de cette mesure, procèdent à une réduction de la durée du travail qui est appliquée dans leur entreprise, peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, dénommées ci-après réduction de cotisations.

Ces avantages seront accordés pour les travailleurs auxquels s'applique la réduction du temps de travail convenue.

Les instruments prévoyant la réduction du temps de travail devront préciser leur champ d'application. Celui-ci devra être objectif et soit général –tous les travailleurs de l'entreprise- soit limité –notamment, une division de l'entreprise, une catégorie de travailleurs ou une catégorie d'âge-. Dans ce cadre, une réduction du temps de travail pourra, par exemple, être convenue pour tous les travailleurs qui ont atteint l'âge de 45 ans. Le caractère collectif de la réduction du temps de travail envisagée interdit toutefois de la faire dépendre d'une décision individuelle du travailleur ou de l'employeur.

Ainsi, par exemple, le système de réduction individuelle de la durée du travail négocié dans l'accord pluriannuel du 1^{er} mars 2000 concernant le secteur des soins de santé ne peut donner droit aux réductions de cotisations prévues par le présent chapitre dans la mesure où l'introduction du système en question est basé sur un choix individuel du travailleur.

Des règles spécifiques plus précises relatives au calcul et à l'ampleur de cette réduction de la durée du travail seront déterminées par arrêté royal.

Les travailleurs à temps plein qui dans le cadre de cette mesure passent à une durée du travail réduite restent bien évidemment des travailleurs à temps plein.

Art. 8

Il est précisé dans le premier paragraphe de l'article 8 que dans le cadre de ce système de réduction collective de la durée du travail, deux formes distinctes de réduction de cotisations peuvent être accordées.

Dans un premier temps, il s'agit d'une prime unique d'adaptation, sous la forme d'une réduction des cotisations s'élevant à 800 EUR par travailleur concerné et

werknemer en per uur vermindering van de wekelijkse arbeidsduur, die, ter ondersteuning van de reorganisatie van het werk in de onderneming, wordt toegekend naar aanleiding van de eigenlijke invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering.

De werkgever heeft een zekere keuze met betrekking tot de wijze waarop deze aanpassingspremie hem zal worden toegekend : bij zijn kwartaalaangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering voor onbepaalde duur onder de 38 uren per week werd ingevoerd, moet hij, per betrokken werknemer, aangeven of de bijdragevermindering van 800 EUR hem wordt toegekend in het kwartaal volgend op dit waarin de arbeidsduurvermindering werd ingevoerd, dan wel of deze bijdragevermindering hem wordt toegekend in schijven van 200 EUR in het kwartaal volgend op dit waarin de arbeidsduurvermindering werd ingevoerd en tijdens de drie volgende kwartalen.

Deze bijdragevermindering wordt slechts toegekend per volledig uur arbeidsduurvermindering dat bereikt wordt onder de 38 uren per week.

Vervolgens kan een bijdragevermindering worden toegekend welke gekoppeld is aan het behoud van het stelsel van arbeidsduurvermindering dat aanleiding heeft gegeven tot toekenning van de hogervermelde aanpassingspremie. Het bedrag van deze bijdragevermindering, welke moet toelaten de stabiliteit en het duurzaam karakter van de overeengekomen regeling van arbeidsduurvermindering te waarborgen, wordt toegekend per betrokken werknemer en per kwartaal en dit vanaf het derde kwartaal volgend op het kwartaal waarin de hogervermelde aanpassingspremie van 800 EUR of de eerste schijf van 200 EUR van die premie werd toegekend. Zo zal een vermindering van de arbeidsduur tot 37, 36 of 35 uren per week of minder, respectievelijk recht geven op een bijdragevermindering van 62,5, 100 of 150 EUR per betrokken werknemer en per kwartaal. Ook deze bijdragevermindering wordt slechts toegekend per volledig uur arbeidsduurvermindering dat bereikt wordt onder de 38 uren per week. Een werkgever die bijvoorbeeld overgaat tot de vermindering van de arbeidsduur tot 36 uren en 30 minuten per week, zal dan ook slechts de bijdragevermindering genieten die overeenstemt met een vermindering van de arbeidsduur tot 37 uren per week en niet die welke wordt toegekend voor een arbeidsduurvermindering tot 36 uren per week.

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gelaten om, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, te bepalen gedurende welke periode de werkgever van deze vorm van bijdragevermindering zal kunnen genieten.

par heure de réduction de la durée hebdomadaire du travail qui, en soutien de la réorganisation du travail dans l'entreprise, est octroyée à l'occasion de l'introduction proprement dite du système de réduction de la durée du travail. L'employeur a la possibilité de choisir le moyen selon lequel la prime d'adaptation lui sera accordée : lors de sa déclaration trimestrielle à l'Office national de la sécurité sociale pour le trimestre au cours duquel a été introduite pour une durée indéterminée la réduction de la durée du travail en deçà de 38 heures par semaine, il doit indiquer, par travailleur concerné, si la réduction des cotisations sociales de 800 EUR lui est accordée dans le trimestre suivant celui au cours duquel la réduction de la durée du travail a été introduite ou bien si cette réduction de cotisations sociales lui est accordée par tranches de 200 EUR pendant le trimestre qui suit celui dans lequel la réduction de la durée du travail a été introduite et pendant les trois trimestres suivants. Cette réduction de cotisations sociales est seulement accordée par heure complète de réduction de la durée du travail qui est effective en deçà de 38 heures par semaine.

Ensuite, une réduction des cotisations peut être accordée, laquelle est liée au maintien du système de la réduction de la durée du travail qui a donné lieu à l'octroi de la prime d'adaptation susmentionnée. Le montant de cette réduction des cotisations sociales, qui doit permettre de garantir la stabilité et le caractère durable du dispositif négocié de la réduction de la durée du travail, est octroyé par travailleur concerné et par trimestre et ce, à partir du troisième trimestre suivant celui au cours duquel la prime d'adaptation de 800 EUR susmentionnée ou la première tranche de 200 EUR a été accordée. Ainsi, une réduction de la durée du travail à 37, 36 ou 35 heures par semaine ou moins donne droit respectivement à une réduction de cotisations de 62,5, 100 ou 150 EUR par travailleur concerné et par trimestre. Aussi, cette réduction de cotisations sociales est seulement accordée par heure complète de réduction de la durée du travail qui est effective en deçà de 38 heures par semaine. Ainsi, un employeur qui, par exemple, procède à une réduction de la durée du travail à 36 heures et 30 minutes par semaine bénéficiera seulement de la réduction de cotisations sociales qui correspond à une réduction de la durée du travail à 37 heures et non celle qui est accordée pour une réduction de la durée du travail à 36 heures par semaine.

La compétence est donnée au Roi de déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la période durant laquelle l'employeur pourra bénéficier de cette forme de réduction de cotisations.

Krachtens paragraaf 2 van artikel 8 kunnen de bedragen van beide voornoemde bijdrageverminderingen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad worden gewijzigd. Tevens zullen de verdere regels inzake deze bijdragevermindering door de Koning worden vastgesteld. Het betreft hier met name de modaliteiten met betrekking tot de eigenlijke toekenning van de bijdragevermindering, de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en de voorschriften inzake het dossier en de passende documenten die door de onderneming moeten worden ingediend alvorens men van dit voordeel kan genieten.

In paragraaf 3 wordt de Koning de bevoegdheid verleend om aan de werkgevers een bijdragevermindering toe te kennen voor de deeltijdse werknemers wier tewerkstellingssituatie gewijzigd wordt als onrechtstreeks gevolg van de arbeidsduurvermindering voor de voltijdse werknemers die in het kader van deze nieuwe maatregel van arbeidsduurvermindering en bijdragevermindering in de onderneming wordt ingevoerd. Het betreft hier enkel de deeltijdse werknemers die na de invoering van de arbeidsduurvermindering voor de voltijdse werknemers dezelfde arbeidsduur zullen blijven presteren, maar een aanpassing van hun loon genieten.

De nadere regelen betreffende deze bijdragevermindering, waarvan het bedrag in verhouding zal staan tot de door de deeltijdse werknemers gepresterde arbeidsduur, zullen bij koninklijk besluit worden bepaald.

In een vierde paragraaf wordt bepaald dat de hogervermelde bijdrageverminderingen – met name de eenmalige aanpassingspremie en de bijdragevermindering welke gekoppeld is aan het behoud van het stelsel van arbeidsduurvermindering – tevens worden toegekend aan de werkgevers die onder de toepassing vallen van een collectieve arbeidsovereenkomst welke tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001 wordt gesloten en voorziet in een stelsel van arbeidsduurvermindering, voor zover deze arbeidsduurvermindering evenwel het voorwerp heeft uitmaakt van een wijziging van het arbeidsreglement, die tussen beide voornoemde data van toepassing was. Deze bijdrageverminderingen zijn bijgevolg aan dezelfde voorwaarden en nadere regelen onderworpen. Het stelsel van arbeidsduurvermindering voor onbepaalde duur wordt in dit geval echter, van wat de bijdragevermindering betreft, geacht te zijn ingevoerd tijdens het vierde kwartaal van 2001.

In de laatste paragraaf van dit artikel wordt gesteld dat de bijdrageverminderingen die door of krachtens dit artikel verschuldigd zijn, gecumuleerd kunnen worden met andere verminderingen van werkgevers-

En vertu du paragraphe 2 de l'article 8, les montants des deux réductions de cotisations susmentionnées peuvent être modifiés par arrêté délibéré en Conseil des Ministres. En même temps, des règles plus précises relatives à la réduction des cotisations sociales seront déterminées par le Roi. Il s'agit notamment des modalités relatives spécifiquement à l'octroi de la réduction de cotisations, des conditions et de la procédure qui doivent être respectées et les règles relatives au dossier et aux documents adéquats qui doivent être présentés par l'entreprise avant de pouvoir bénéficier de cet avantage.

Au paragraphe 3, la compétence est donnée au Roi d'accorder une réduction de cotisations sociales aux employeurs pour les travailleurs à temps partiel dont la situation d'emploi est modifiée indirectement suite à la réduction de la durée du travail des travailleurs à temps plein qui est introduite dans l'entreprise dans le cadre de cette nouvelle mesure de réduction de la durée du travail et réduction de cotisations sociales. Ceci ne concerne que les travailleurs à temps partiel qui, après l'introduction de la réduction de la durée du travail pour les travailleurs à temps plein, continueront à prester la même durée du travail tout en bénéficiant d'une adaptation de leur rémunération.

Des règles plus précises concernant cette réduction de cotisations sociales dont le montant sera proportionnel à la durée du travail prestée par les travailleurs à temps partiel seront déterminées par arrêté royal.

Au quatrième paragraphe, il est prévu que les réductions de cotisations sociales susmentionnées – avec notamment la prime unique d'adaptation et la réduction de cotisations sociales qui est liée au maintien au maintien du système de réduction de la durée du travail – sont également accordées aux employeurs qui tombent sous le champ d'application d'une convention collective de travail qui a été conclue entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 septembre 2001 et qui prévoit un système de réduction de la durée du travail, pour autant que cette réduction de la durée du travail ait fait l'objet d'une modification du règlement de travail qui était d'application entre les deux dates précitées. Ces réductions de cotisations sociales sont en conséquence soumises aux mêmes conditions et modalités. Dans ce cas le système de réduction de la durée du travail pour une durée indéterminée est réputé avoir été introduit au cours du quatrième trimestre de 2001 pour l'application des réductions de cotisations sociales.

Dans le dernier paragraphe de cet article, il est prévu que les réductions de cotisations sociales qui sont dues par ou en vertu de cet article, peuvent être cumulées avec d'autres réductions de cotisations sociales pa-

bijdragen voor de sociale zekerheid die de werkgever voor dezelfde werknemer zou genieten. Het bedrag ervan kan evenwel nooit het bedrag overschrijden van de werkgeversbijdragen die de werkgever normaal verschuldigd is voor de betrokken werknemer.

Art. 9

In dit artikel wordt bepaald dat eveneens een eenmalige bijdragevermindering kan worden toegekend in geval van invoering van de vierdagenweek in de onderneming. Het gaat hier om een bijdragevermindering die 400 EUR per betrokken werknemer bedraagt. Ook hier heeft de werkgever een zekere keuze met betrekking tot de wijze waarop deze bijdragevermindering hem zal worden toegekend : bij zijn kwartaalaangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kwartaal waarin het stelsel van de vierdagenweek werd ingevoerd, moet hij, per betrokken werknemer, aangeven of de bijdragevermindering van 400 EUR hem wordt toegekend in het kwartaal volgend op dit waarin het stelsel van de vierdagenweek werd ingevoerd, dan wel of deze bijdragevermindering hem wordt toegekend in schijven van 100 EUR in het kwartaal volgend op dit waarin het stelsel van de vierdagenweek werd ingevoerd en tijdens de drie volgende kwartalen.

Zo de invoering van de vierdagenweek in de onderneming gepaard gaat met een arbeidsduurvermindering, kan dit aanleiding geven tot de toekenning van de in dit artikel bedoelde eenmalige bijdragevermindering en de toekenning van de in artikel 8 bedoelde eenmalige bijdragevermindering. Deze bijdrageverminderingen zijn bijgevolg cumuleerbaar.

De termen « invoering van de vierdagenweek » zullen bij koninklijk besluit worden verduidelijkt.

Ook hier kan het bedrag van de bijdragevermindering bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad worden gewijzigd en zullen de verdere regels inzake de bijdragevermindering door de Koning worden bepaald.

Op zijn beurt kan ook deze bijdragevermindering gecumuleerd worden met andere verminderingen van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die de werkgever voor dezelfde werknemer zou genieten. Het bedrag ervan kan evenwel nooit het bedrag overschrijden van de werkgeversbijdragen die de werkgever normaal verschuldigd is voor de betrokken werknemer.

tronales de sécurité sociale dont l'employeur bénéficierait pour ce même travailleur. Le montant de celles-ci ne peut cependant jamais dépasser le montant des cotisations sociales patronales dont l'employeur est normalement redevable pour le travailleur concerné.

Art. 9

Dans le présent article, il est prévu qu'une réduction unique de cotisations peut également être accordée en cas d'instauration de la semaine de quatre jours dans l'entreprise. Il s'agit d'une réduction de cotisations s'élevant à 400 EUR par travailleur concerné. Ici aussi, l'employeur a un certain choix quant à la manière selon laquelle cette réduction de cotisations sociales lui sera accordée : lors de sa déclaration trimestrielle à l'Office national de sécurité sociale pour le trimestre au cours duquel le système de la semaine de quatre jours est introduit, il doit mentionner, par travailleur concerné, si la réduction de cotisations sociales de 400 EUR lui est accordée dans le trimestre qui suit celui au cours duquel le système de la semaine de quatre jours est introduit ou bien, si cette réduction de cotisations sociales lui est accordée par tranches de 100 EUR pendant le trimestre qui celui au cours duquel le système de la semaine de quatre jours a été introduit et pendant les trois trimestres suivants.

Ainsi, l'instauration de la semaine de quatre jours combinée avec une réduction de la durée du travail peut donner lieu à l'octroi de la réduction unique de cotisations sociales visée par cet article ainsi qu'à l'octroi de la réduction unique de cotisations sociales visée à l'article 8. En conséquence, ces réductions de cotisations peuvent être cumulées.

Les termes « instauration de la semaine de quatre jours » seront définis par arrêté royal.

Ici aussi, le montant de la réduction de cotisations peut être modifié par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et les modalités plus précises de la réduction des cotisations sociales en cas d'instauration de la semaine de quatre jours seront déterminées par le Roi.

A son tour, cette réduction de cotisation peut être cumulée avec d'autres réductions de cotisations sociales patronales de sécurité sociale dont l'employeur bénéficierait pour ce même travailleur. Le montant de celles-ci ne peut toutefois jamais dépasser le montant des cotisations sociales patronales dont l'employeur est redevable pour le travailleur concerné.

Art. 10

Artikel 28, §4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt dat voor de toepassing van de artikelen 26bis (naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur – toekenning van inhaalrust) en 29 (overloon) van dezelfde wet rekening wordt gehouden met de arbeidsduur zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal niveau (al dan niet algemeen verbindend verklaard) of op ondernemingsvlak.

Artikel 10 breidt de toepassing van dit artikel 28, §4, uit tot de voltijdse werknemers waarop de bij dit hoofdstuk bepaalde arbeidsduurvermindering betrekking heeft, in geval van overschrijding van het wekelijks aantal uren dat voorkomt in het overeengekomen werkrooster. In dat geval zal de werknemer recht hebben op inhaalrust toegekend op basis van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 en op betaling van overloon overeenkomstig artikel 29 van dezelfde wet. In geval van inbreuk op deze bepaling, zullen de strafsancities bepaald bij de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing zijn.

Art. 11

Dit artikel bepaalt dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de werkgever die genoten heeft van de bijdragevermindering als bepaald bij dit hoofdstuk en die een inbreuk heeft gepleegd op de bepalingen inzake de arbeidsduur van de arbeidswet van 16 maart 1971 of op de bepalingen van dit hoofdstuk inzake collectieve arbeidsduur-vermindering, de terugbetaling kan vorderen van de aldus toegekende voordelen.

Deze bepaling zou tevens kunnen worden toegepast wanneer de werkgever, die voor onbepaalde duur een stelsel van vermindering van de arbeidsduur onder de 38 uren per week heeft ingevoerd, nadien terug overgaat naar een hogere wekelijkse arbeidsduur dan die welke in het kader van de arbeidsduurvermindering werd toegepast en waarvoor hij krachtens dit hoofdstuk bijdragevermindering genoot.

Deze terugvordering gebeurt voor elk kwartaal waarin sprake was van een inbreuk en per werknemer waarop de inbreuk in kwestie betrekking heeft. Artikel 11 verduidelijkt verder dat deze terugvordering slechts mogelijk is indien de inbreuk heeft geleid tot hetzij een minnelijke schikking met de werkgever, hetzij een administratieve geldboete, hetzij een veroordeling door een strafrechtbank.

Art. 10

L'article 28, §4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que pour l'application des articles 26bis (respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail – octroi de repos compensatoire) et 29 (sursalaires) de cette même loi, il faut tenir compte de la durée du travail fixée par convention collective de travail sectorielle (qu'elle soit ou non rendue obligatoire par arrêté royal) ou d'entreprise.

L'article 10 étend l'application de cet article 28, §4, aux travailleurs à temps plein concernés par la réduction collective du temps de travail telle que prévue par le présent chapitre, en cas de dépassement du nombre d'heures hebdomadaires de travail qui figure dans l'horaire de travail convenu. Dans ce cas, le travailleur aura droit à des repos compensatoires octroyés sur base de l'article 26 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et au paiement des heures supplémentaires conformément à l'article 29 de la même loi. En cas d'infraction à cette disposition, les sanctions pénales prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail seront d'application.

Art. 11

Le présent article prévoit que lorsque l'employeur ayant bénéficié de la réduction des cotisations sociales telle que prévue par le présent chapitre a commis une infraction aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou aux dispositions du présent chapitre relative à la réduction collective de la durée du travail, l'Office national de sécurité sociale peut lui réclamer le remboursement du montant des avantages ainsi octroyés.

Cette disposition pourra également s'appliquer lorsque l'employeur, ayant introduit pour une durée indéterminée un système de réduction de la durée de travail en deçà de 38 heures, repasse ultérieurement à une durée hebdomadaire de travail supérieure à celle qui avait été appliquée dans le cadre de la réduction de la durée du travail et pour laquelle il avait bénéficié de réductions de cotisations sociales en vertu du présent chapitre.

Cette récupération se fait pour chaque trimestre pour lequel il y avait infraction et pour chaque travailleur concerné par l'infraction en question. L'article 11 précise encore que cette récupération est seulement possible si l'infraction a fait l'objet soit d'une transaction avec l'employeur, soit d'une amende administrative, soit d'une condamnation par un tribunal pénal.

Art. 12

In artikel 12 wordt bepaald dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid tevens het bedrag van de bijdrageverminderingen die krachtens dit hoofdstuk werden toegekend kan terugvorderen in alle gevallen waarin de werkgever deze voordelen bewust op onrechtmatige wijze bekomen heeft. Er werd evenwel afgezien van het voornemen om in deze bepaling tevens een strafbepaling te voorzien. Hierbij werd tegemoetgekomen aan de bemerking van de Raad van State dat een werkgever die valsheid in geschrifte pleegt en/of valse stukken gebruikt om dergelijke voordelen te verkrijgen, reeds krachtens het commune strafrecht strafbaar is. Tevens werd met de aldus geformuleerde bepaling gevolg gegeven aan de vraag van de Raad van State of de terugvorderingsmogelijkheid niet diende te worden uit te breiden tot alle gevallen waarin de bedoelde voordelen onrechtmatig werden bekomen.

Art. 13

Deze nieuwe maatregel van arbeidsduur-vermindering heeft tot doel een hele reeks bestaande maatregelen, die binnen dezelfde context werden genomen, te vervangen.

Daartoe wordt in de eerste paragraaf van artikel 13 het wetgevend kader inzake de huidige maatregelen van de arbeidsherverdelende bijdrageverminderingen en compenserende aanwervingen (offensief luik) en van de vierdagenweek om arbeidsorganisatorische redenen, opgeheven, aangezien de toepassing van deze reglementering niet in de tijd is beperkt. Dit in tegenstelling tot de maatregel van de arbeidsherverdelende bijdrageverminderingen voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering (defensief luik), waarvan de geldingsduur, op grond van het wetgevend kader van deze maatregel zelf, uitdrukkelijk beperkt is tot 31 december 2000.

De opheffing van het koninklijk besluit van 24 november 1997 (artikel 13, §1, 1°), dat overigens werd bekrachtigd bij artikel 124 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, en de opheffing van de artikelen 35 tot en met 40 van de wet van 26 maart 1999 (artikel 13, §1, 2°) hebben tot gevolg dat ook de respectievelijke uitvoeringsbesluiten van deze bepalingen, met name twee koninklijke besluiten van 25 mei 1999, bij gebreke aan een wettelijke basis, niet langer uitwerking kunnen hebben.

Art. 12

Il est prévu à l'article 12 que l'Office national de sécurité sociale peut également réclamer le montant des réductions des cotisations sociales qui sont accordées en vertu du présent chapitre dans tous les cas où l'employeur a sciemment obtenu indûment ces avantages. A été abandonnée l'intention de prévoir dans cette disposition une sanction pénale. Il a été tenu compte de la remarque du Conseil d'État selon laquelle l'employeur qui fait un faux en écriture et/ou qui utilise des faux documents en vue d'obtenir de tels avantages est déjà punissable en vertu du droit pénal commun. Ainsi, avec cette disposition ainsi formulée, il a été donné suite à la question du Conseil d'État de savoir si la possibilité de récupération ne devait pas être étendue à tous les cas dans lesquels les avantages visés étaient obtenus irrégulièrement.

Art. 13

Cette nouvelle mesure de réduction de la durée du travail a pour objectif de remplacer toute une série de mesures existantes qui ont été prises dans ce même contexte.

Pour ce faire, le cadre légal relatif aux mesures actuelles de diminutions de cotisations sociales pour la redistribution du temps de travail et engagements compensatoires (volet offensif) et pour la semaine des quatre jours pour des raisons relevant de l'organisation du travail est abrogé dans le premier paragraphe de l'article 13, vu que l'application de cette réglementation n'est pas limitée dans le temps. Par contre, la durée de validité de la mesure concernant les diminutions de cotisations sociales pour la redistribution du temps de travail pour les entreprises en difficultés ou en restructuration (volet défensif) est, sur base du cadre légal de cette même mesure, limitée automatiquement au 31 décembre 2000.

L'abrogation de l'arrêté royal du 24 novembre 1997 (article 13, §1^{er}, 1°) qui a été par ailleurs sanctionné par l'article 124 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et l'abrogation des articles 35 à 40 de la loi du 26 mars 1999 (article 13, §1^{er}, 2°) ont comme conséquence que les arrêtés d'exécution respectifs de ces dispositions, à savoir les deux arrêtés royaux du 25 mai 1999, ne peuvent plus, à défaut d'une base légale, avoir d'effet.

Bij wijze van overgangsregeling wordt in de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel echter bepaald dat de ondernemingen of werkgevers die, overeenkomstig de wetgeving inzake de maatregelen van de arbeidsherverdelende bijdrageverminderingen en compenserende aanwervingen (offensief luik) en de vierdagenweek om arbeidsorganisatorische redenen, reeds vóór 1 januari 2001 een bijdragevermindering genoten of in dit kader minstens een goedkeuring vanwege de bevoegde minister hebben bekomen, ondanks de inwerkingtreding van de in dit hoofdstuk bepaalde nieuwe maatregel inzake collectieve arbeidsduurvermindering, de voordelen die door de voornoemde maatregelen werden geboden, verder kunnen blijven genieten.

Zij kunnen evenwel slechts op deze overgangsregeling beroep doen voor het nog te lopen gedeelte van de periode die aanleiding geeft tot bijdragevermindering of, zo de periode waarvoor de bijdragevermindering geldt nog geen aanvang genomen heeft, voor de duur van de periode van bijdragevermindering waarvoor hen goedkeuring werd verleend.

Voor de ondernemingen die op 31 december 2000 nog steeds genoten van de maatregel van de arbeidsherverdelende bijdrageverminderingen voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering (defensief luik) wordt in paragraaf 4 van artikel 13 een bijzondere bepaling voorzien, die hen moet toelaten om ook na die datum verder de voordelen van die maatregel te genieten.

Op grond van die bepaling kunnen de ondernemingen die, in het kader van deze maatregel, de bijdragevermindering genoten of een recht konden laten gelden op deze bijdragevermindering, ook na 31 december 2000 diezelfde bijdragevermindering blijven genieten onder de voorwaarden als oorspronkelijk voorzien, zij het slechts voor het nog te lopen gedeelte van de periode van bijdragevermindering waarvoor hen door de bevoegde minister goedkeuring werd verleend (tot op het einde hetzij van de erkenningsperiode, hetzij van de verlengingsperiode die maximaal vijf jaar bedraagt).

Voor de ondernemingen wiens erkenningsperiode afloopt tussen 1 januari 2001 en de datum van inwerkingtreding van deze wet, wordt voorzien dat zij, na afloop van deze erkenningsperiode, de bijdragevermindering die in het kader van deze maatregel bekomen kon worden voor een periode van maximaal vijf jaar (20 kwartalen), verder kunnen blijven genieten. Daartoe dienen zij de oorspronkelijk ingevoerde arbeidsduurvermindering te handhaven. Zij zijn er niet toe ge-

A titre de régime transitoire, il est prévu aux deuxième et troisième paragraphes de ce même article que les entreprises ou les employeurs qui, avant le 1^{er} janvier 2001, bénéficiaient déjà d'une réduction des cotisations ou ont obtenu dans ce cadre au moins l'approbation du ministre compétent, conformément à la législation relative aux mesures de diminutions de cotisations pour la redistribution du temps de travail et engagements compensatoires (volet offensif) et à la semaine de quatre jours pour des raisons relevant de l'organisation du travail, peuvent continuer à bénéficier des avantages qui sont accordés par les mesures susmentionnées, malgré l'entrée en vigueur de la nouvelle mesure relative à la réduction collective de travail prévue par ce chapitre.

Toutefois, ils peuvent seulement faire appel à ce régime transitoire pour la partie restant à courir de la période donnant lieu à la réduction des cotisations sociales ou, lorsque la période pour laquelle il y a réduction des cotisations sociales n'a pas encore commencé, pour la durée de la période de réduction des cotisations sociales pour laquelle l'approbation a été accordée.

Pour les entreprises qui bénéficiaient toujours au 31 décembre 2000 de la mesure de diminutions de cotisations pour la redistribution du temps de travail pour les entreprises en difficultés ou en restructuration (volet défensif), il est prévu au paragraphe 4 de l'article 13 une disposition spécifique leur permettant de continuer à bénéficier au-delà de cette date des avantages prévus par cette mesure.

Sur base de cette disposition, les entreprises qui, dans le cadre cette mesure, bénéficiaient de cette réduction de cotisations ou pouvaient faire valoir un droit à cette réduction de cotisations peuvent continuer à bénéficier, au-delà du 31 décembre 2000, de cette même réduction de cotisations, dans les conditions initialement prévues, mais uniquement pour la partie restant à courir de la période pour laquelle le ministre compétent a donné son approbation (jusqu'au terme soit de la période de reconnaissance, soit de la période de prolongation qui est de maximum cinq ans).

Pour les entreprises dont la période de reconnaissance vient à échéance entre le 1^{er} janvier 2001 et le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, il est prévu que celles-ci peuvent, au terme de cette période de reconnaissance, continuer à bénéficier de la réduction de cotisations qui dans le cadre de cette mesure pouvait être obtenue pour une période de maximum cinq ans (20 trimestres). Pour ce faire, elles doivent maintenir la réduction de la durée de travail telle qu'ini-

houden een gemotiveerde aanvraag in te dienen bij de bevoegde minister bevoegd, noch dienen zij hiervoor zijn goedkeuring te bekomen.

HOOFDSTUK IV

Het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

De sociale partners hebben op 22 december 2000 het interprofessioneel akkoord 2001-2002 gesloten.

Bij de uitwerking van dit akkoord hebben de sociale partners kennis genomen van de beslissingen van de regering onder meer inzake arbeidsherverdeling.

Als antwoord hierop hebben zij in hun sociaal akkoord aandacht besteed aan een betere combinatie tussen arbeid en privé-leven door een pragmatische aanpak en met vrijwaring van de rechten van de werknemers en de functioneringsbehoeften van de bedrijven, in het bijzonder de KMO's. In datzelfde akkoord hebben zij zich geëngageerd om zelf een nieuw conventioneel kader vast te stellen.

Op 14 februari 2001 hebben zij in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Op diezelfde dag heeft de Nationale Arbeidsraad eveneens zijn advies nr. 1.339 met betrekking tot hetzelfde onderwerp geformuleerd. In dat advies vragen de sociale partners om de nodige aanpassingen aan de regelgeving aan te brengen zodat hun conventie volledige uitwerking kan hebben.

Op 20 april 2001 heeft de Raad een aanvullend advies uitgebracht dat op een aantal punten het advies nr. 1.339 wijzigt.

Dit hoofdstuk past in dit kader de huidige wet op de loopbaanonderbreking aan en werkt een aantal overgangsbepalingen uit.

Art. 14

Artikel 14 actualiseert artikel 99, eerste lid van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vermits het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces werd opgeheven.

tialement introduite. Elles ne sont pas tenues d'introduire une demande motivée auprès du ministre compétent, ni d'obtenir son approbation.

CHAPITRE IV

Système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Les partenaires sociaux ont conclu le 22 décembre 2000 l'accord interprofessionnel 2001-2002.

Lors de l'élaboration de cet accord, les partenaires sociaux avaient pris connaissance des décisions du gouvernement notamment en matière de redistribution du travail.

En guise de réponse, ils ont dans leur accord social accordé une attention particulière à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale par une approche pragmatique, tout en sauvegardant les besoins de fonctionnement des entreprises, en particulier des PME. Dans ce même accord, ils se sont engagés à instaurer eux-mêmes un nouveau cadre conventionnel.

Le 14 février 2001, au sein du Conseil national du Travail, a été conclue la convention collective n°77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

A cette même date, le Conseil national du Travail a également émis l'avis n° 1.339 relatif au même objet. Dans cet avis, les partenaires sociaux demandent que les adaptations nécessaires soient apportées à la réglementation afin que leur convention puisse sortir pleinement ses effets.

Le 20 avril 2001, le Conseil a rendu un avis complémentaire qui modifie sur certains points l'avis n°1.339.

Le présent chapitre adapte dans ce cadre la législation actuelle et prévoit un certain nombre de dispositions transitoires.

Art. 14

L'article 14 actualise l'article 99, alinéa 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, compte tenu de l'abrogation de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Art. 15

In het advies van 20 april 2001 hebben de sociale partners aan de regering gevraagd om de mogelijkheden om het palliatief verlof deeltijds op te nemen te beperken. Vanaf de inwerkingtreding van deze wet zal een werknemer in het kader van een palliatief verlof zijn tewerkstelling enkel kunnen verminderen met 1/5 of de helft van een voltijdse betrekking.

Art. 16

Dit artikel voegt in de wet een nieuwe onderafdeling in die een aantal bepalingen opneemt naar aanleiding van de totstandkoming van de CAO nr. 77 die op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Artikel 103*bis* van de nieuwe onderafdeling regelt het toepassingsgebied. Dit toepassingsgebied verwijst naar het toepassingsgebied dat in de CAO nr. 77 werd opgenomen.

De sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad hebben in hun advies nr. 1.339 uitdrukkelijk gevraagd dat de personen die onder het toepassingsgebied vallen van de CAO nr. 77 zouden uitgesloten worden van het bestaand wettelijk kader van loopbaanonderbreking. Daarnaast vraagt de Raad eveneens het behoud van de bestaande regels die gelden voor ouderschapsverlof, het verlof voor palliatieve zorg en het verlof voor de bijstand aan zwaar zieken zoals bepaald in de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Het is in die context dat het nieuwe artikel 103ter moet gelezen worden.

In artikel 100 en 102 van de wetgeving op de loopbaanonderbreking wordt de betaling van een uitkering aan de werknemer afhankelijk gemaakt van een aantal voorwaarden. Een van de belangrijkste voorwaarden is de vervangingsplicht die op de werkgever rust.

In de nieuwe onderafdeling valt deze voorwaarde weg. De werknemer krijgt een uitkering en de betaling van deze uitkering is niet meer gekoppeld aan de vervanging van de werknemer door een vergoede volledig werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

Deze onderafdeling heeft het ook niet meer over een bescherming tegen ontslag door de werkgever. Dit heeft dan ook voor gevolg dat de ontslagbescherming van

Art. 15

Les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement, dans leur avis du 20 avril 2001, de limiter la possibilité de prendre le congé palliatif à temps partiel. A partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, un travailleur ne pourra réduire ses prestations dans le cadre du congé palliatif que d'1/5 ou d'1/2 d'un temps plein.

Art. 16

Cet article introduit dans la loi une nouvelle sous-section dans laquelle sont regroupées les dispositions qui sont prises suite à l'adoption de la CCT n°77 conclue le 14 février 2001 au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps.

L'article 103*bis* de la nouvelle sous-section règle le champ d'application. Ce champ d'application correspond au champ d'application adopté par la CCT n°77.

Les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail ont, dans leur avis n° 1.339, demandé expressément que les personnes qui tombent sous le champ d'application de la CCT n° 77 soient exclues du cadre légal existant de l'interruption de carrière. A côté de cela, le Conseil demande également le maintien des règles existantes en matière de congé parental, de congé pour soins palliatifs et de congé pour l'assistance à des personnes gravement malades, comme prévu dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales. C'est dans ce contexte que le nouvel article 103 ter doit être lu.

Dans les articles 100 et 102 de la loi en matière d'interruption de la carrière professionnelle, le paiement d'une indemnité au travailleur est subordonné à un certain nombre de conditions. Une des conditions principales est l'obligation de remplacement qui pèse sur l'employeur.

Dans la nouvelle sous-section, cette condition est supprimée. Le travailleur reçoit une indemnité et le paiement de cette indemnité n'est plus couplé au remplacement du travailleur par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations de chômage pour tous les jours de la semaine.

Cette sous-section ne comprend plus non plus de protection contre le licenciement. Cela a également comme conséquence que la protection contre le licen-

de wet, die in artikel 101 wordt geregeld, niet van toepassing is op de werknemers die de toepassing vragen van de CAO nr. 77 die op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. In dat geval is er de ontslagbescherming zoals de sociale partners dit geregeld hebben in CAO nr. 77.

Artikel 103 quater legt het principe vast dat de werknemers, die de toepassing vragen van de collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, recht hebben op een uitkering.

Het bedrag ervan zal bij koninklijk besluit worden vastgesteld.

Art. 17

In zijn advies nr. 1.339 vraagt de Nationale Arbeidsraad om «niet meer te voorzien in een vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers en dit voor alle vormen en systemen van loopbaanonderbreking en dus ook in het stelsel ouderschapsverlof». Toch vragen de sociale partners in hun aanvullend advies om enerzijds de mogelijkheid om vervangingsovereenkomsten, zoals geregeld door artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, te sluiten in geval van vermindering van de arbeidsprestaties en anderzijds om niet gebonden te zijn door de duur van 2 jaar die door datzelfde artikel 11ter wordt opgelegd. Dit regime werd destijds in de wet op de loopbaanonderbreking ingeschreven om soepel te kunnen inspelen op de vervangingsplicht.

Hoewel die vervangingsplicht nu verdwijnt, vragen de sociale partners het behoud van deze mogelijkheid zo zij vrijwillig overgaan tot vervanging van de werknemer die wenst te genieten van de bepalingen van CAO nr. 77.

Art. 18

Dit artikel actualiseert vooreerst artikel 104bis van de herstellwet vermits het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces werd opgeheven.

ciement organisée par la loi dans son article 101 n'est pas applicable aux travailleurs qui demandent l'application de la CCT n°77 conclue le 14 février 2001 au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps. Dans ce cas, il sera fait application de la protection contre le licenciement prévue par les partenaires sociaux dans la CCT n°77.

L'article 103 quater fixe le principe selon lequel le travailleur, qui demande l'application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps, a droit à une allocation.

Le montant de celle-ci sera déterminé par arrêté royal.

Art. 17

Le Conseil national du Travail demande, dans son avis n° 1.339, «de ne plus prévoir d'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière, et ce, pour toutes les formes et tous les systèmes d'interruption de carrière, et donc également dans le régime du congé parental». Néanmoins, les partenaires sociaux demandent dans leur avis complémentaire d'une part de maintenir la possibilité de conclure des contrats de remplacement comme régi par l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en cas de réduction des prestations et d'autre part de ne pas être tenu par la durée maximale de deux ans imposée par le même article 11 ter. Ce régime avait été à l'époque introduit dans la législation relative à l'interruption de carrière pour pouvoir satisfaire souplement à l'obligation de remplacement.

Bien que l'obligation de remplacement disparaisse, les partenaires sociaux demandent le maintien de ces possibilités lorsqu'il est procédé volontairement au remplacement de travailleurs qui souhaitent profiter des dispositions de la convention collective de travail n°77.

Art. 18

Cet article actualise tout d'abord l'article 104bis de la loi de redressement vu que l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes a été abrogé.

Vervolgens bepaalt dit artikel dat het voordeel, geregeld door artikel 104bis van de herstellwet, niet meer zal kunnen worden ingeroepen wanneer de werkgever overgaat tot de vervanging van de in artikel 103 bis bedoelde werknemer en tot de vervanging bedoeld in artikel 105, §3. Het betrokken voordeel blijft evenwel van toepassing op de door de wet bedoelde verplichte vervangingen.

De bijdragevermindering waarvan de werkgever genoot in geval van vervanging van de werknemers in loopbaanonderbreking, zal niet meer toegekend worden in het kader van dit hoofdstuk. De budgetaire enveloppe die hier aan gewijd was (940 miljoen BEF) zal toegewezen worden aan andere gecibleerde bijdrageverminderingen.

Art. 19

Artikel 19 brengt wijzigingen aan het huidige artikel 105. De mogelijkheden om een vermindering van de arbeidsprestaties te vragen worden beperkt, zoals dit eveneens het geval is geregeld door artikel 15 van deze wet. De nieuwe paragraaf 2 verduidelijkt dat de sociale zekerheidswetgeving kan worden aangepast voor de verschillende regelingen die door de wetgeving op de onderbreking van de beroepsloopbaan worden mogelijk gemaakt.

Zoals reeds vermeld, vraagt de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1.339 om «niet meer te voorzien in een vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers en dit voor alle vormen en systemen van loopbaanonderbreking en dus ook in het stelsel ouderschapsverlof». Vandaar dat artikel 105, §3, bepaalt dat de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ontslagen worden van de vervangingsplicht in alle gevallen waar een recht op loopbaanonderbreking wordt toegekend.

Art. 20

Dit artikel past de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders aan, zodat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de uitkering ook kan betalen aan de werknemers die de toepassing vragen de CAO nr. 77 die op 14 februari 2001 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De artikelen nadien zijn overgangsbepalingen.

Ensuite cet article prévoit que l'avantage de l'article 104bis de la loi de redressement ne pourra plus être octroyé lorsque l'employeur procède au remplacement du travailleur visé à l'article 103bis et au remplacement visé à l'article 105, §3. L'avantage concerné reste cependant applicable aux remplacements obligatoires imposés par la loi.

La réduction de cotisations dont l'employeur bénéficiait en cas de remplacement de travailleurs en interruption de carrière ne sera plus accordée dans le cadre du présent chapitre et l'enveloppe budgétaire qui y était consacrée (940 millions BEF par an) sera réaffectée à d'autres réductions sociales ciblées.

Art. 19

L'article 19 modifie l'actuel article 105. Il limite les possibilités de droit à la réduction des prestations dans la même mesure que celle prévue à l'article 15 de la présente loi. Le nouveau paragraphe 2 précise que la législation relative à la sécurité sociale peut être adaptée pour les différents régimes d'interruption de la carrière professionnelle qui ont été rendus possibles par le législateur.

Comme déjà mentionné, le Conseil national du Travail demande, dans son avis n°1.339 «de ne pas prévoir d'obligation de remplacement des travailleurs en interruption de carrière, et ce, pour toutes formes et tous systèmes d'interruption de carrière, et donc également dans le régime du congé parental». En conséquence, l'article 105, §3, prévoit que les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, sont dispensés de l'obligation de remplacement dans tous les cas où un droit à l'interruption de carrière est reconnu.

Art. 20

Cet article adapte l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, afin que l'Office national de l'Emploi puisse également payer des indemnités aux travailleurs qui demandent l'application de la CCT n° 77 conclue le 14 février 2001 au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps.

Les articles qui suivent sont des dispositions transitoires.

Art. 21

In zijn advies nr. 1.339 vraagt de Nationale Arbeidsraad dat bij wet geregeld wordt dat de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten, die op sectoraal vlak en op ondernemingsvlak werden gesloten, ophouden uitwerking te hebben op 1 januari 2002. Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer een bepaalde sector of onderneming een specifieke regeling heeft uitgewerkt tot loopbaanonderbreking of dit recht heeft vastgelegd op drie jaar, deze regeling vanaf 1 januari 2002 niet meer zal bestaan.

Art. 22

Dit artikel regelt het lot van de aanvragen die bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening werden betekend onder het regime van de huidige regelgeving en die na de datum van inwerkingtreding van deze wet worden verdergezet.

Art. 23

Tijdens de overgangregeling, zoals beschreven in artikel 22 is er vanaf 1 januari 2002 geen vervangingsplicht meer.

Art. 24

De werkgever die voor 1 januari 2002 reeds is overgegaan tot de vervanging blijft genieten van de vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen zoals geregeld door artikel 104bis van de herstellwet. Dit voordeel geldt enkel en alleen ten aanzien van de persoon die voor 1 januari 2002 de loopbaan-onderbreker vervangt.

Ingevolge paragraaf 2 zal de forfaitaire schadevergoeding, geregeld door artikel 106 bis van de herstellwet, vanaf de datum van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van de nieuwe tekst niet meer verschuldigd zijn door de werkgever die zijn vervangingsplicht niet naleeft.

Art. 25

Artikel 25 heft het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaan-onderbreking op.

Art. 21

Dans son avis n° 1.339, le Conseil national du Travail demande qu'il soit prévu par la loi que les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprises qui ont été conclues, cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2002. Cela signifie, par exemple, que quand un secteur déterminé ou une entreprise a instauré un régime spécifique d'interruption de carrière ou fixé ce droit à trois ans, ce régime ne pourra plus exister après le 1^{er} janvier 2002.

Art. 22

Cet article règle le sort des demandes notifiées à l'Office national de l'Emploi sous le régime de l'actuelle réglementation et qui sont poursuivies après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 23

Pendant la période transitoire, telle que prévue à l'article 22, il n'y a plus d'obligation de remplacement à partir du 1^{er} janvier 2002.

Art. 24

L'employeur qui, avant le 1^{er} janvier 2002, a déjà effectué le remplacement demeure dispensé de cotisations de sécurité sociale comme prévu à l'article 104bis de la loi de redressement. Cette disposition ne vaut que pour autant et seulement si cette personne remplace le travailleur en interruption de carrière avant le 1^{er} janvier 2002.

En vertu du §2, le dédommagement forfaitaire prévu à l'article 106bis de la loi-programme, ne sera plus dû par l'employeur qui ne respecte pas son obligation de remplacement, à partir de la date de publication du nouveau texte au *Moniteur belge*.

Art. 25

L'article 25 abroge l'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière.

HOOFDSTUK V

Vaderschaps- en adoptieverlof

Afdeling I

Vaderschapsverlof

De afdeling met betrekking tot het vaderschaps-verlof strekt ertoe het recht van de mannelijke werknemer om van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind op tien dagen te brengen, vrij te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

De huidige verlofregeling voor vaders naar aanleiding van de geboorte van hun kind vindt zijn oorsprong in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Artikel 2, 4° van voormeld koninklijk besluit, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 7 februari 1991, verleent aan de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst is geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, een recht om drie dagen van het werk afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, als een kind wordt geboren waarvan de afstamming langs hun zijde vaststaat. De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij die drie vrije dagen opneemt, voor zover dat binnen een periode van twaalf dagen na de bevalling gebeurt.

De noodzaak om voormeld omstandigheidsverlof op tien dagen te brengen, vindt zijn grondslag in een maatschappelijk veranderde houding ten aanzien van de rol van de partners in het gezin en meer in het bijzonder ten aanzien van de rol van de man als vader en als opvoeder.

Het uitwerken van deze maatregel beoogt tevens de realisatie van een essentiële maatschappelijke en politieke doelstelling van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, doordat het een aanzet vormt tot het in gelijke mate opnemen van familiale verantwoordelijkheden door beide partners.

CHAPITRE V

Congé de paternité et congé d'adoption

Section première

Congé de paternité

La section relative au congé de paternité vise à porter le droit du travailleur masculin de s'absenter du travail, à l'occasion de la naissance d'un enfant, à une durée de dix jours, à choisir librement dans un délai de trente jours à dater du jour de l'accouchement.

La réglementation actuelle en matière de congé pour les pères à l'occasion de la naissance de leur enfant trouve sa source dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

L'article 2, 4°, de l'arrêté royal précité, tel que modifié par l'arrêté royal du 7 février 1991, accorde aux travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, un droit de s'absenter du travail pendant trois jours, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à leur égard. Le travailleur peut déterminer lui-même quand il souhaite prendre ces trois jours, pour autant que ça intervienne dans une période de douze jours à dater du jour de l'accouchement.

La nécessité de porter à dix jours le congé de circonstance précité trouve son origine dans une modification du comportement social à l'égard du rôle du père dans le milieu familial et plus particulièrement à l'égard du rôle de l'homme en tant que père et éducateur.

L'élaboration de cette disposition vise également la réalisation d'un objectif sociétal et politique essentiel en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes parce qu'elle constitue un incitant à la prise en charge de manière égale, par chacun des partenaires, des responsabilités familiales.

Van dezelfde filosofie gaat ook het bureau van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen uit in zijn recent advies van 14 juli 2000 betreffende de moederschapsbescherming. In dit advies wordt gewezen op het belang van de erkenning van de vaderrol in de opvang van het kind (punt 1.4) en wordt tevens verzocht de wetgeving zo aan te passen dat de vader op een actievere wijze wordt betrokken bij de opvang van de pasgeborene (punt 7.1). Daartoe acht het bureau van de Raad het aanbevolen het vaderschapsverlof op te trekken tot een verplichte duur van tenminste twee weken. Het bureau vindt verder dat voor werknemers in loondienst het vaderschapsverlof op hetzelfde niveau zou moeten worden vergoed als het moederschapsverlof binnen het raam van de moederschapsverzekering.

Van gelijkaardige strekking is het wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 met het oog op de invoering van het vaderschapsverlof, dat momenteel in de Senaat ter overweging voorligt (*Parl. St. Senaat, 1999-2000, 2-237/1*). Dit wetsvoorstel voorziet in de verplichting voor de werknemer die de wettelijke vader van de pasgeborene is om uiterlijk dertig dagen na de geboorte een verlof van tien werkdagen op te nemen, met dien verstande dat het gewone loon wordt behouden gedurende gans de verlofperiode.

In het bestek van het voorliggende wetsontwerp wordt een recht op tien dagen vaderschapsverlof toegekend aan de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit van 28 augustus 1963, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs hun zijde vaststaat. Uiteraard zal dit recht *de facto* enkel kunnen worden uitgeoefend door mannelijke werknemers, aangezien de vrouwelijke werknemer die bevalt reeds zal genieten van de regeling inzake moederschapsverlof, zoals die voortvloeit uit artikel 39 e.v. van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Dit ogenschijnlijk onderscheid op grond van geslacht levert evenwel geen genderdiscriminatie op, vermits artikel 4, vierde lid, van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, uitdrukkelijk stelt dat de bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap geen discriminatie vormen, maar juist een voorwaarde zijn voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Dans son avis du 14 juillet 2000 concernant la protection de la maternité, le bureau du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes se base sur une philosophie identique. Cet avis met en lumière l'importance de la reconnaissance du rôle du père dans l'accueil de l'enfant (point 1.4) et vise à une adaptation de la réglementation de sorte que le père soit impliqué de manière plus active dans l'accueil du nouveau-né (point 7.1). Dans ce cadre, le bureau du Conseil estime opportun de porter la durée obligatoire du congé de paternité à 2 semaines au moins. En outre, le bureau estime que pour les travailleurs salariés le congé de paternité devrait être indemnisé au même niveau que le congé de maternité dans le cadre de l'assurance maternité.

La proposition de loi visant à modifier la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue de l'introduction d'un congé de paternité, qui est actuellement déposée au Sénat pour prise en considération, démontre une tendance similaire (*Trav. Parl. Sénat, 1999-2000, 2-237/1*). Cette proposition de loi prévoit l'obligation pour le travailleur dont la paternité est légalement établie à l'égard du nouveau-né de prendre endéans un délai de trente jours suivant la naissance de l'enfant un congé de dix jours ouvrables, étant entendu que la rémunération normale est maintenue durant toute la durée du congé.

Dans le cadre de la présente proposition de loi, un droit à dix jours de congé de paternité est accordé aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de l'arrêté royal du 28 août 1963 à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à leur égard. Il va de soi que ce droit ne pourra être exercé *de facto* que par les hommes, puisque la travailleuse, dès qu'elle accouche, bénéficie du régime de congé de maternité tel qu'il découle des articles 39 et suivants de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette différence apparente sur base du sexe n'entraîne aucune discrimination car l'article 4, alinéa 4, de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, prévoit explicitement que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont au contraire une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

De werknemer kan vrij beslissen op welke dagen hij vaderschapsverlof opneemt, zolang deze dagen maar worden genomen binnen een periode van dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. In die zin is de werknemer ook niet verplicht om de tien dagen vaderschapsverlof in één keer op te nemen, maar kan hij deze naar eigen inzicht spreiden over de maand die volgt op de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof zullen de bedoelde werknemers recht hebben op het behoud van hun normaal loon, zoals dat nu reeds het geval is in toepassing van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963.

Voor de resterende zeven dagen wordt geopteerd om een uitkering toe te kennen in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, naar analogie met de uitkering welke aan de moeder wordt toegekend in het raam van de moederschapsverzekering. De vaststelling van het concrete bedrag van deze uitkering wordt overgelaten aan de Koning.

De bedoeling van deze laatste bepaling bestaat erin het loonverlies, dat gepaard gaat met de toekenning van zeven extra dagen afwezigheid, via de sociale zekerheid te solidariseren over de ganse gemeenschap, aangezien het ook deze gemeenschap in zijn totaliteit is waaraan de invoering van een ruimer vaderschapsverlof ten goede komt. Op die manier wordt tevens vermeden dat de kosten die gepaard gaan met de toekenning van zeven extra verlofdagen volledig zouden worden verhaald op de werkgevers.

Art. 26

Dit artikel voegt de nieuwe regeling inzake vaderschapsverlof toe aan de tekst van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvan de huidige bepalingen §1 zullen vormen en de bepalingen van dit artikel §2.

Aan de werknemer wordt een recht toegekend om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij die tien vrije dagen opneemt, voor zover dat gebeurt binnen een periode van dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof zullen de bedoelde werknemers recht hebben op het behoud van hun normaal loon, zoals dat momenteel het geval is in toepassing van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het

Le travailleur peut déterminer librement les jours qu'il prend comme congé de paternité, tant que ces jours sont pris dans une période de trente jours à dater du jour de l'accouchement. Dans le même esprit, le travailleur n'est pas non plus obligé de prendre ses dix jours de congé de paternité en une fois, mais peut les échelonner selon son propre choix sur le mois qui suit l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours du congé de paternité, les travailleurs concernés auront droit au maintien de leur rémunération normale, comme c'est déjà le cas en application de l'arrêté royal du 28 août 1963.

Pour les sept jours restants, il a été opté pour l'octroi d'une allocation dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité par analogie à l'allocation qui est octroyée à la mère dans le cadre de l'assurance maternité. La détermination du montant concret de cette allocation est laissée au Roi.

L'objectif de cette disposition réside dans la solidarisation de la perte de salaire couplée à l'octroi de sept jours supplémentaires d'absence et sa prise en charge par l'ensemble de la communauté via la sécurité sociale en raison du fait que c'est cette communauté dans sa totalité qui bénéficie de l'introduction d'un congé de paternité plus étendu. De cette façon, on évite que les coûts qui sont liés à l'octroi de ces sept jours supplémentaires soient complètement à charge des employeurs.

Art. 26

Le présent article ajoute le nouveau régime de congé de paternité au texte de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dont les dispositions actuelles formeront le paragraphe 1^{er} et les dispositions du présent article formeront le paragraphe 2.

Le travailleur se voit attribuer un droit de s'absenter pendant dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Le travailleur peut lui-même déterminer quand il prend les dix jours de congé pour autant qu'il le fasse dans une période de trente jours à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours du congé de paternité, les travailleurs visés auront droit au maintien de leur rémunération normale comme c'est actuellement le cas en application de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des

behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangevraagd voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Gedurende de resterende zeven dagen zullen de bedoelde werknemers recht hebben op een uitkering in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning. De bedoeling hiervan is dat zowel het recht op de uitkering als het bedrag worden vastgesteld naar analogie met de reeds bestaande moederschapsuitkering.

Art. 27

Dit artikel voegt de hiervoor uiteengezette regeling inzake vaderschapsverlof toe aan de tekst van artikel 25quinties van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, waarvan de huidige bepalingen §1 zullen vormen en de bepalingen van dit artikel §2.

Dit is nodig aangezien de huidige regeling van artikel 2, 4° van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, welke bij deze wet zal worden opgeheven, niet alleen van toepassing is op de werknemers wier arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar ook op de werknemers wier arbeidsovereenkomst wordt geregeld door voornoemde wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Afdeling II

Adoptieverlof

In dezelfde geest als voor het vaderschapsverlof, strekt de afdeling met betrekking tot het adoptieverlof ertoe om het recht van de werknemer om van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van het onthaal van een kind in zijn gezin met het oog op adoptie, op tien dagen te brengen, vrij te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

De huidige verlofregeling voor werknemers met het oog op de adoptie van een kind vindt zijn oorsprong in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de

ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pendant les sept jours restants, les travailleurs visés ont droit à une allocation dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité dont le montant est déterminé par le Roi. L'intention, ici, est qu'aussi bien le droit à l'allocation que son montant soient fixés par analogie au régime d'allocations existant en matière d'assurance maternité.

Art. 27

Cet article introduit le régime relatif au congé de paternité exposé ci-dessus dans le texte de l'article 25quinties de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, dont les dispositions actuelles formeront le paragraphe 1^{er} et les dispositions du présent article formeront le paragraphe 2.

Ceci est nécessaire dans la mesure où le régime actuel de l'article 2, 4°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 qui est abrogé par la présente loi n'est pas seulement d'application aux travailleurs dont le contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais aussi aux travailleurs dont le contrat est régi par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Section II

Congé d'adoption

Comme pour le congé de paternité, la section relative au congé d'adoption vise à porter le droit du travailleur de s'absenter du travail, à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans sa famille, en vue de l'adoption, à une durée de dix jours, à choisir librement dans un délai de trente jours qui suit l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

La réglementation actuelle en matière de congé pour les travailleurs en vue de l'adoption d'un enfant trouve sa source dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978

arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Artikel 2, 14° van voormeld koninklijk besluit, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 7 februari 1991, verleent aan de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst is geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, een recht om drie dagen van het werk afwezig te zijn, met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van het onthaal van een kind in hun gezin in het kader van een adoptie. De werknemer mag zelf bepalen wanneer hij die drie vrije dagen opneemt, voor zover dat gebeurt binnen de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Naar analogie met hetgeen voor het vaderschapsverlof wordt voorzien, dient ook het adoptieverlof op tien dagen te worden gebracht, om te vermijden dat er een ongelijke behandeling zou worden in het leven geroepen tussen het vaderschapsverlof en het adoptieverlof. Ook hier is de werknemer vrij om te bepalen op welke dagen hij verlof neemt en dient het adoptieverlof niet noodzakelijk in één keer te worden opgenomen.

De vergoedingsregeling voor het adoptieverlof is eveneens analoog aan die voor het vaderschapsverlof: gedurende de eerste drie dagen hebben de werknemers recht op het behoud van hun normaal loon, voor de resterende zeven dagen wordt een uitkering toegekend in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, waarvan het bedrag door de Koning wordt vastgesteld.

Het enige verschilpunt met het vaderschapsverlof bestaat erin dat het recht op adoptieverlof toekomt aan werknemers van beide geslachten. Dit is logisch en noodzakelijk aangezien zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer zich in een identieke positie bevinden t.a.v. de wens tot adoptie.

Art. 28

Dit artikel voegt de nieuwe regeling inzake adoptieverlof toe aan de tekst van artikel 30 van de wet van 3

relative aux contrats de travail et dans l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

L'article 2, 14°, de l'arrêté royal précité, tel que modifié par l'arrêté royal du 7 février 1991, accorde aux travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, un droit de s'absenter du travail pendant trois jours, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans leur famille dans le cadre d'une adoption. Le travailleur peut déterminer lui-même quand il souhaite prendre ces trois jours, pour autant que ça intervienne dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Par analogie à ce qui est prévu en matière de congé de paternité, le congé d'adoption doit également être porté à dix jours et ce, afin d'éviter qu'une discrimination de traitement n'apparaisse entre le congé de paternité et le congé d'adoption. Ici aussi, le travailleur est libre de déterminer les jours qu'il prend comme congé et il n'est pas requis que le congé d'adoption soit pris en une fois.

Les dispositions en matière d'indemnisation du congé d'adoption sont également analogues à celle du congé de paternité: durant les trois premiers jours, les travailleurs ont droit au maintien de leur rémunération normale; pendant les sept jours restants, une allocation, dont le montant est déterminé par arrêté royal, lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

La seule différence avec le congé de paternité réside dans le fait que le congé d'adoption est un droit pour les travailleurs des deux sexes. La raison est à la fois logique et indispensable dans la mesure où le travailleur masculin et féminin se trouve en position identique face à un souhait d'adoption.

Art. 28

Le présent article ajoute le nouveau régime de congé d'adoption au texte de l'article 30 de la loi du 3 juillet

juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, via de invoering van een nieuwe §3.

Deze regeling is analoog aan deze van het vaderschapsverlof, zoals hierboven uiteengezet.

Art. 29

Dit artikel voegt de nieuwe regeling inzake adoptieverlof toe aan de tekst van artikel 25quiquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Afdeling III

Gemeenschappelijke bepalingen

Doordat in het voorliggende wetsontwerp een ruimere regeling inzake vaderschaps- en adoptieverlof wordt voorzien en tevens een koppeling wordt gemaakt met een uitkering in de zin van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, is het aangewezen om de huidige regeling inzake afwezigheid naar aanleiding van een geboorte of met het oog op de adoptie van een kind uit het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 te halen en over te hevelen naar de wetgeving waarin die zijn grondslag vindt, te weten artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten respectievelijk artikel 25quiquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Teneinde alle problemen inzake overgangsrecht te vermijden, wordt tevens voorzien dat het recht op tien dagen afwezigheid naar aanleiding van een geboorte of met het oog op de adoptie van een kind, zoals toegerekend door deze wet, slechts van toepassing is voor zover de bevalling of de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister heeft plaatsgevonden na de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 30

Dit artikel bepaalt dat de nieuwe regeling inzake vaderschaps- en adoptieverlof, zoals voorzien door de voorgaande artikelen, slechts van toepassing is voor zover de bevalling (in geval van vaderschapsverlof) of de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft als deel uitmakend van het gezin (in geval van adoptieverlof), heeft plaatsgevonden na de inwerkingtreding van deze wet.

1978 relative aux contrats de travail, en insérant un nouveau paragraphe 3.

Ce régime est analogue à celui du congé de paternité tel qu'il est décrit ci-dessus.

Art. 29

Le présent article ajoute le nouveau régime de congé d'adoption au texte de l'article 25quiquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Section III

Dispositions communes

Vu que dans le présent projet de loi un régime de congé parental et d'adoption plus large sont prévus et dans la mesure où un lien est établi avec une allocation au sens de l'assurance maladie-invalidité, il convient de transférer le régime actuel d'absence à l'occasion de la naissance ou en vue de l'adoption d'un enfant de l'arrêté royal du 28 août 1963 vers la législation dans laquelle cet arrêté trouve son fondement, à savoir l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 25quiquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Afin d'éviter tout problème en matière de transfert, il est également prévu que le droit à 10 jours d'absence à l'occasion de la naissance ou en vue de l'adoption d'un enfant, tel qu'accordé par cette loi, n'est d'application que pour autant que l'accouchement ou l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers ait lieu après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 30

Cet article détermine que le nouveau régime de congé de paternité et de congé d'adoption prévu par les articles précédents n'est d'application que pour autant que l'accouchement (dans le cas du congé de paternité) ou l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur comme faisant partie de son ménage (dans le cas du congé d'adoption) ait lieu après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 31

Dit artikel heft het artikel 2, 4° en 14° op van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. Deze bepalingen verliezen immers hun bestaansreden ingevolge de invoering van de nieuwe regeling inzake vaderschaps- en adoptieverlof in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

HOOFDSTUK VI

Brugpensioen

Dit hoofdstuk betreft technisch gesproken de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001-2002, bijlage II. Aldus worden bestaande maatregelen inzake voltijds en halftijds brugpensioen verlengd voor de duur van dit interprofessioneel akkoord.

Art. 32

Artikel 32 voorziet de mogelijkheid de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten inzake voltijds brugpensioen vanaf 56 jaar te verlengen voor de periode 2001-2002 voor werknemers met een loopbaan van 33 jaar die:

- 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregime van ploegenarbeid met nachtprestaties;
- gewerkt hebben in de bouwsector en beschikken over een attest afgegeven door een arbeidsgeneesheer dat hun arbeidsongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt.

Art. 33

Dit artikel behoudt voor de sectoren de mogelijkheid verder collectieve arbeidsovereenkomsten inzake halftijds brugpensioen te sluiten vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Art. 31

Le présent article abroge l'article 2, 4° et 14°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles. Ces dispositions perdent en effet leur raison d'être vu l'introduction d'un nouveau régime de congé de paternité et de congé d'adoption dans l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans l'article 25quinquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

CHAPITRE VI

Prépension

Ce chapitre concerne techniquement l'exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002, annexe II. Ainsi, des mesures existantes en matière de prépension à temps plein et à mi-temps seront prolongées pour la durée de cet accord interprofessionnel.

Art. 32

L'article 32 prévoit de prolonger en 2001-2002 la possibilité de conclure des conventions collectives de travail sectorielles sur la prépension à temps plein à partir de 56 ans pour les travailleurs avec une carrière de 33 ans:

- qui ont travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail en équipe comprenant des prestations de nuit;
- qui ont travaillé dans le secteur de la construction et qui disposent d'une attestation délivrée par un médecin du travail confirmant leur incapacité à continuer leur activité professionnelle.

Art. 33

Cet article maintient pour les secteurs la possibilité de conclure des conventions collectives de travail en matière de prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans.

Art. 34

Dit artikel verlengt voor twee jaar de veralgemeende instelling van het halftijds brugpensioen voor alle werknemers vanaf 58 jaar.

HOOFDSTUK VII

Inwerkingtreding

Art. 35

Het derde lid regelt de inwerkingtreding van Hoofdstuk IV en geeft aan de Koning de bevoegdheid om de nodige uitvoeringsbepalingen te nemen. Op die manier kunnen de nodige maatregelen genomen worden tegen 1 januari 2002, datum waarop de CAO nr. 77 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in werking treedt.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De minister van Werkgelegenheid,

Laurette ONKELINX

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandebroucke

Art. 34

Cet article prolonge pour deux ans l'instauration généralisée de la prépension à mi-temps à 58 ans pour tous les travailleurs.

CHAPITRE VII

Entrée en vigueur

Art. 35

Le troisième alinéa règle l'entrée en vigueur du Chapitre IV et donne au Roi le pouvoir de prendre les dispositions d'exécution nécessaires. De cette manière les dispositions nécessaires peuvent être prises pour le 1^{er} janvier 2002, date à laquelle la CCT n° 77 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps entre en vigueur.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

La ministre de l'Emploi,

Laurette Onkelinx

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet op
de kwaliteit van de levensloopbaan****HOOFDSTUK I****Algemene bepalingen****Artikel**

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

HOOFDSTUK II**Algemene arbeidsduurvermindering
tot 38 uren per week****Art.2**

§ 1. De voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de paritaire comités en onder dit van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moeten op 1 januari 2003 genieten van de toepassing van een arbeidsregeling opgesteld in het kader van een vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur beperkt wordt tot maximum 38 uren per week of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse.

§2. De grens van 40 uren per week bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verminderd tot 38 uren voor de voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en onder dit van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die op 1 januari 2003 niet genieten van een beperking van de wekelijkse arbeidsduur overeenkomstig §1.

§3. Artikel 28, §3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op deze verminderingen bepaald in de §§1 en 2.

§4. Voor de toepassing van de §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uren vastgesteld in artikel 29, §2, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art.3

Artikel 48 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt opgeheven vanaf 1 januari 2003.

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi sur
la qualité de vie au travail****CHAPITRE PREMIER****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE II**Réduction générale du temps de travail
à 38 heures par semaine****Art.2**

§1^{er}. Les travailleurs à temps plein entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et dans celui du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail doivent bénéficier au 1^{er} janvier 2003 de l'application d'un régime de travail établi dans le cadre d'une convention collective de travail conclue avant cette date ou, à défaut de convention collective de travail, d'un règlement de travail, en vigueur à cette même date, limitant la durée du travail à 38 heures par semaine au maximum ou limitant la durée du travail d'une manière équivalente sur une base autre qu'hebdomadaire.

§2. La limite de 40 heures par semaine prévue à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est réduite à 38 heures pour les travailleurs à temps plein entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et dans celui du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui, au 1^{er} janvier 2003, ne bénéficient pas d'une limitation de la durée hebdomadaire de travail conforme au §1^{er}.

§3. L'article 28, §3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est applicable *aux* réductions prévues aux §§ 1^{er} et 2.

§4. Pour l'application des §§ 1^{er} et 2, le Roi détermine les modalités de suppression du sursalaire en-deçà de la limite de 40 heures fixées à l'article 29, §2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art.3

L'article 48 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2003.

Art.4

Er wordt een eenmalige vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen toegekend aan de werkgevers wier werknemers, overeenkomstig artikel 2, §1, een vermindering van de arbeidsduur van 39 uren per week naar 38 uren per week toegepast zien vóór 1 januari 2003, voor zover de wekelijkse arbeidsduur 39 uur bedroeg op 31 december 2000.

Deze vermindering van de patronale bijdragen bedraagt :

- 6.000 BEF wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het derde kwartaal van het jaar 2001;
- 5.000 BEF wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het vierde kwartaal van het jaar 2001 ;
- 100 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het eerste kwartaal van het jaar 2002 ;
- 75 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het tweede kwartaal van het jaar 2002 ;
- 50 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het derde kwartaal van het jaar 2002 ;
- 25 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het vierde kwartaal van het jaar 2002.

De vermindering van de arbeidsduur kan in meerdere stappen gebeuren.

De bedragen voorzien in het tweede lid worden toegekend in het kwartaal volgend op het kwartaal tijdens hetwelk de wekelijkse arbeidsduur 38 uur is.

De Koning bepaalt de toepassingsmodaliteiten van deze vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen en de modaliteiten inzake bewijs van de vermindering van de arbeidsduur.

HOOFDSTUK III

Collectieve arbeidsduur-vermindering

Art. 5

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art.6

§1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder arbeidsduur, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze voortvloeit hetzij uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over

Art.4

Une réduction *unique* des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée aux employeurs dont les travailleurs se voient appliquer, conformément à l'article 2, §1^{er}, une réduction de la durée du travail à 38 heures par semaine avant le 1^{er} janvier 2003 *lorsque la durée du travail était de 39 heures par semaine le 31 décembre 2000.*

Cette réduction des cotisations patronales s'élève à

- 6.000 BEF lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le troisième trimestre de l'année 2001 ;
- 5.000 BEF lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le quatrième trimestre de l'année 2001 ;
- 100 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le premier trimestre de l'année 2002 ;
- 75 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le deuxième trimestre de l'année 2002 ;
- 50 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le troisième trimestre de l'année 2002 ;
- 25 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le quatrième trimestre de l'année 2002 .

La réduction de la durée du travail peut s'opérer en plusieurs fois.

Les montants visés à l'alinéa 2 sont accordés pendant le trimestre qui suit celui au cours duquel la durée de travail est de 38 heures par semaine.

Le Roi fixe les modalités d'application de cette réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et les modalités de preuve de la réduction du temps de travail.

CHAPITRE III

Réduction collective du temps de travail

Art. 5

Le présent chapitre s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui sont compris dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art.6

§1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, on entend par durée du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein, calculée sur une période d'un an, telle qu'elle résulte soit de l'horaire de travail, appliqué éventuellement sur un cycle, mentionné dans le règlement de

een cyclus wordt toegepast, hetzij uit het werkrooster gecombineerd met inhaalrustdagen toegekend in het kader van de vermindering van de arbeidsduur.

§2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt rekening gehouden met de arbeidsduur die is vastgesteld hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij in het arbeidsreglement.

§3. De Koning kan nadere regelen bepalen voor de berekening van de arbeidsduur.

Art.7

De bij artikel 5 bedoelde werkgevers die, onder de door of krachtens dit hoofdstuk bepaalde voorwaarden, overgaan tot een vermindering van de arbeidsduur, genieten een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, hierna bijdragevermindering genoemd.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze vermindering van de arbeidsduur.

Art.8

§1. In toepassing van artikel 7 kunnen twee vormen van bijdragevermindering worden toegekend:

1°) een eenmalige bijdragevermindering welke verbonden is aan de invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering in de onderneming; deze bijdragevermindering bedraagt 800 EUR per betrokken werknemer en per uur vermindering van de wekelijkse arbeidsduur; zij wordt toegekend in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering onder de 38 uren per week wordt ingevoerd;

2°) een bijdragevermindering welke gekoppeld is aan het behoud van het stelsel van arbeidsduurvermindering dat aanleiding heeft gegeven tot de toekenning van de bij 1°) bedoelde bijdragevermindering; het bedrag van deze bijdragevermindering wordt toegekend per betrokken werknemer en per kwartaal en dit vanaf het derde kwartaal volgend op dit waarin de eenmalige bijdragevermindering overeenkomstig 1°) werd toegekend :

- vermindering van de arbeidsduur tot 37 uren per week : 62,5 EUR ;
- vermindering van de arbeidsduur tot 36 uren per week : 100 EUR ;
- vermindering van de arbeidsduur tot 35 uren per week of minder : 150 EUR.

De Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, de duur van de periode gedurende welke de werkgever van de bij 2°) bedoelde bijdragevermindering kan genieten.

§2. De Koning kan, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, de bij §1 bedoelde bedragen wijzigen. Hij bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de toekenning van deze bijdragevermindering.

travail, soit de l'horaire de travail combiné avec des repos compensatoires octroyés dans le cadre de la réduction de la durée du travail.

§2. Pour l'application du présent chapitre, il est tenu compte de la durée du travail fixée, soit par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit par le règlement de travail.

§3. Le Roi peut déterminer des modalités plus précises pour le calcul de la durée du travail.

Art.7

Les employeurs visés à l'article 5 qui procèdent à une réduction de la durée du travail, dans les conditions fixées par ou en vertu du présent chapitre, bénéficient d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, dénommée ci-après réduction de cotisations.

Le Roi fixe les modalités plus précises concernant cette réduction de la durée du travail.

Art.8

§1^{er}. En application de l'article 7, deux formes de réduction de cotisations peuvent être accordées:

1°) une réduction *unique* de cotisations pour chaque travailleur concerné, qui est liée à l'introduction du système de réduction de la durée du travail dans l'entreprise ; cette réduction de cotisations s'élève à 800 EUR par travailleur concerné et par heure de réduction de la durée *hebdomadaire* du travail; elle est accordée *pendant le trimestre qui suit celui au cours duquel* le système de réduction de la durée du travail en deçà de 38 heures par semaine est introduit ;

2°) une réduction de cotisations qui est liée au maintien du système de réduction de la durée du travail qui a donné lieu à l'octroi de *la* réduction de cotisations visée au 1°); le montant de cette réduction de cotisations est accordé par travailleur concerné et par trimestre *à partir du 3^{ème} trimestre suivant celui pendant lequel la réduction unique de cotisations a été accordée conformément au 1°)*:

- réduction de la durée du travail à 37 heures par semaine : 62,5 EUR ;
- réduction de la durée du travail à 36 heures par semaine : 100 EUR ;
- réduction de la durée du travail à 35 heures *par semaine* ou moins : 150 EUR.

Le Roi détermine, *par arrêté délibéré en Conseil des Ministres*, la durée de la période durant laquelle l'employeur peut bénéficier de la réduction de cotisations visée au 2°).

§2. Le Roi peut, *par arrêté délibéré en Conseil des Ministres*, modifier les montants visés au §1^{er}. Il détermine les modalités relatives à l'octroi de cette réduction de cotisations.

Hij bepaalt tevens de nadere regelen betreffende de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en het dossier en de documenten die door de onderneming moeten worden ingediend teneinde de genoemde bijdragevermindering te kunnen bekomen.

Art.9

In geval van invoering van de vierdagenweek in de onderneming kan eveneens een eenmalige bijdragevermindering worden toegekend. Deze bijdragevermindering bedraagt 400 EUR per betrokken werknemer ; ze wordt toegekend in het kwartaal volgend op dit waarin het stelsel van de vierdagenweek werd ingevoerd.

De Koning bepaalt wat voor de toepassing van deze bepaling moet worden verstaan onder invoering van de vierdagenweek.

De Koning kan, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, het bedrag van de bij het eerste lid bedoelde bijdragevermindering wijzigen. Hij bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de toekenning van deze bijdragevermindering.

Hij bepaalt tevens de nadere regelen betreffende de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en het dossier en de documenten die door de onderneming moeten worden ingediend teneinde de genoemde bijdragevermindering te kunnen bekomen.

Art.10

Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zijn bij de arbeidsduurvermindering zoals voorzien in dit hoofdstuk, is artikel 28, §4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 eveneens van toepassing in geval van overschrijding van het wekelijks aantal arbeidsuren die voortvloeien uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.

Art.11

De Rijksdienst voor sociale zekerheid is gemachtigd de voordelen die krachtens dit hoofdstuk werden toegekend, terug te vorderen in geval van inbreuk door de werkgever op de bepalingen inzake de arbeidsduur van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Deze terugvordering kan enkel gebeuren voor het kwartaal en per werknemer waarvoor een inbreuk werd gepleegd die het voorwerp heeft uitgemaakt van hetzij een minnelijke schikking met de werkgever, hetzij een administratieve geldboete, hetzij een veroordeling door een strafrechtbank.

Art.12

De Rijksdienst voor sociale zekerheid is gemachtigd de voordelen die krachtens dit hoofdstuk werden toegekend, terug te vorderen wanneer de werkgever opzettelijk niet de geschikte en vereiste documenten voorlegt met de bedoeling om deze voordelen op onrechtmatige wijze te bekomen. Daarenboven wordt deze werkgever gestraft met een geldboete van 26 tot 500 frank.

Il détermine également les modalités concernant les conditions et la procédure qui doivent être respectées ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction de cotisations précitée.

Art.9

En cas d'instauration de la semaine de quatre jours dans l'entreprise, une réduction *unique* de cotisations peut également être accordée. Cette réduction de cotisations s'élève à 400 EUR par travailleur concerné ; *elle* est accordée pendant *le trimestre qui suit celui au cours duquel* le système de la semaine de quatre jours est introduit.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par instauration de la semaine de 4 jours pour l'application de la présente disposition.

Le Roi peut, *par arrêté délibéré en Conseil des Ministres*, modifier le montant de la réduction de cotisations visée à l'alinéa 1^{er}. Il *détermine* les modalités relatives à l'octroi de cette réduction de cotisations.

Il détermine également les modalités concernant les conditions et la procédure qui doivent être respectées ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction de cotisations précitée.

Art. 10

Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par la réduction de la durée du travail telle que prévue par le présent chapitre, l'article 28, §4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre d'heures hebdomadaires de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.

Art.11

L'Office national de sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu du présent chapitre, en cas d'infraction de l'employeur aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Cette récupération ne peut se faire que pour le trimestre et par travailleur pour lesquels il y a eu une infraction ayant fait l'objet, soit d'une transaction avec l'employeur, soit d'une amende administrative, soit d'une condamnation par une juridiction pénale.

Art.12

L'Office national de sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu du présent chapitre lorsque l'employeur sciemment ne fournit pas les documents adéquats et requis dans le but d'obtenir indûment ces avantages. En outre, cet employeur est puni d'une amende de 26 à 500 F.

Art.13

§1. Onverminderd het bepaalde in §§ 2 en 3, worden opgeheven :

1°) het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdrage-vermindering in toepassing van artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

2°) de artikelen 35 tot en met 40 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

§2. De bepalingen van het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering in toepassing van artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, evenals zijn uitvoeringsbesluiten, blijven van toepassing op de ondernemingen die vóór 1 januari 2001 genoten van of een recht konden laten gelden op de bijdragevermindering overeenkomstig deze besluiten.

§3. De artikelen 35 tot en met 40 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en hun uitvoeringsbesluiten blijven van toepassing op de werkgevers die overeenkomstig diezelfde artikelen 35 tot en met 40 collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden hebben gesloten, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden door de minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid werden goedgekeurd vóór 1 januari 2001.

§4. De ondernemingen die, vóór 1 januari 2001, genoten van of een recht konden laten gelden op de bijdragevermindering in toepassing van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, §2, 30, §2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en zijn uitvoeringsbesluiten, kunnen, vanaf 1 januari 2001, verder blijven genieten van diezelfde bijdragevermindering onder de voorwaarden bepaald bij die koninklijke besluiten, voor het nog te lopen gedeelte van de periode waarvoor de minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig diezelfde koninklijke besluiten zijn goedkeuring heeft verleend.

De ondernemingen die genoten van de toelating bedoeld bij artikel 2 van het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, §2, 30, §2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en waarvan de erkenningsperiode be-

Art.13

§1^{er}. Sans préjudice des dispositions des §§ 2 et 3, sont abrogés :

1°) l'arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la distribution du travail en application de 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 ;

2°) les articles 35 à 40 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

§2. Les dispositions de l'arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la distribution du travail en application de 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, ainsi que ses arrêtés d'exécution, restent d'application *pour les* entreprises qui, avant le 1^{er} janvier 2001, bénéficiaient ou pouvaient faire valoir un droit à la réduction de cotisations conformément à ces arrêtés royaux.

§3. Les articles 35 à 40 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses et leurs arrêtés d'exécution restent d'application *pour les* employeurs qui ont conclu des conventions collectives de travail et des accords conformément à ces mêmes articles 35 à 40 pour autant que ces conventions et accords aient été approuvés par le ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions avant le 1^{er} janvier 2001.

§4. Les entreprises qui, avant le 1^{er} janvier 2001, bénéficiaient ou pouvaient faire valoir un droit à la réduction des cotisations, en application de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant les conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, §2, 30, §2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution, peuvent continuer à bénéficier, à partir du 1^{er} janvier 2001, de cette même réduction aux conditions prévues par ces arrêtés royaux, pour la partie restant à courir de la période pour laquelle le ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions a donné son approbation conformément à ces mêmes arrêtés royaux.

Les entreprises qui ont bénéficié de l'autorisation, visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 21 mars 1997 contenant l'exécution de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant les conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, §2, 30, §2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 précitée et dont la période de reconnaissance visée à ce même article 2 vient à échéance entre le 1^{er} janvier 2001 et le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, peuvent bénéfi-

doeld bij hetzelfde artikel 2 tot een einde komt tussen 1 januari 2001 en de datum van inwerkingtreding van deze wet, kunnen, na afloop van deze erkenningsperiode, genieten van de bijdragevermindering bepaald bij artikel 3 van het voornoemd koninklijk besluit van 21 maart 1997, voor zover deze ondernemingen de tijdens de erkenningsperiode doorgevoerde arbeidsduurvermindering blijven handhaven.

HOOFDSTUK IV

Het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Art.14

Artikel 99, eerste lid van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen, gewijzigd door de wet van 1 augustus 1985, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Artikel 99. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en de werkgevers.».

Art.15

In Hoofdstuk IV, afdeling 5 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 3bis ingevoegd luidende:

«Onderafdeling 3bis. De toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art.103bis. Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art.103ter. De bepalingen zoals bedoeld bij de artikelen 100 en 102 kunnen niet meer worden toegepast op de in artikel 103bis bedoelde werknemers, in de mate zij vervangen zijn door de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art.103quater. Aan de in artikel 103 bis bedoelde werknemers wordt een uitkering toegekend wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals voorzien bij of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

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

CHAPITRE IV

Système de crédit-temps, de *diminution* de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Art.14

L'article 99, *alinéa 1^{er}*, du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, modifié par la loi du 1^{er} août 1985, est remplacé par la disposition suivante:

«Article 99. Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs.».

Art.15

Il est inséré dans le Chapitre IV, section 5, de la même loi, une sous-section 3bis rédigée comme suit:

«Sous-section 3bis. Application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de *diminution* de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103bis. La présente sous-section est applicable aux employeurs et *aux* travailleurs visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de *diminution* de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103ter. Les règles telles que prévues par les articles 100 et 102 ne peuvent plus être appliquées aux travailleurs visés à l'article 103bis, dans la mesure où elles sont remplacées par les dispositions prises par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de *diminution* de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103quater. Aux travailleurs visés à l'article 103bis une allocation est accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de *diminution* de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

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

Art.16

In artikel 105 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Paragraaf 2 wordt vervangen door de volgende bepaling:

«§2. De Koning neemt bij in Ministerraad overlegd besluit de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.»

2° Paragraaf 3, opgeheven bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, wordt hersteld in de volgende lezing:

«§3. De werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren, worden ontslagen van de plicht tot vervanging in de gevallen waar een recht wordt toegekend krachtens §1.».

Art.17

Artikel 7, §1, derde lid, l) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd door de wet van 22 januari 1985, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.».

Art.18

De bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die met verwijzing naar de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen werden gesloten en die een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of een vermindering van de arbeidsprestaties regelen houden op uitwerking te hebben op 1 januari 2002.

Art.19

§1. De individuele overeenkomsten, die tussen een werkgever en een werknemer, als bedoeld in artikel 103 bis van de voornoemde wet van 22 januari 1985 werden gesloten vóór 1 januari 2002 en die betrekking hebben op een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 100 van dezelfde wet of op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse arbeidsprestatie zoals bedoeld in artikel 102 van dezelfde wet en die voor deze datum een aanvang heeft genomen, nemen uiterlijk op 1 januari 2003 een einde.

§2. De werknemers bedoeld in artikel 103bis van dezelfde wet die vóór 1 januari 2002 de toepassing hebben gevraagd van een in artikel 18 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking tot een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in

Art.16

A l'article 105 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1° le §2 est remplacé par la disposition suivante:

«§2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par cette section.»;

2° le §3, abrogé par l'arrêté royal n°424 du 1^{er} août 1986, est rétabli dans la rédaction suivante:

«§3. Les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires sont dispensés de l'obligation de remplacement dans les cas où un droit est reconnu en vertu du §1^{er}.».

Art.17

L'article 7, §1^{er}, alinéa 3, l), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, introduit par la loi du 22 janvier 1985, est remplacé par la disposition suivante:

«1) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.».

Art.18

Les dispositions des conventions collectives de travail qui ont été conclues en référence aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et qui règlent une suspension de l'exécution du contrat de travail ou une réduction des prestations de travail cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Art.19

§1^{er}. Les conventions individuelles conclues avant le 1^{er} janvier 2002 entre un employeur et un travailleur visé à l'article 103bis *de la loi du 22 janvier 1985 précitée*, relatives à une suspension de l'exécution du contrat de travail, telle que prévue dans l'article 100 de la *même* loi, ou à une réduction des prestations de travail à un mi-temps, telle que prévue à l'article 102 de la même loi, ayant débuté avant cette même date, cessent d'être en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2003.

§2. Les travailleurs visés à l'article 103bis de la même loi qui, avant le 1^{er} janvier 2002 ont demandé l'application d'une convention collective de travail visée à l'article 18 ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière, pour une suspension de l'exécution d'un contrat de travail, telle que prévue à l'article 100 de la loi du

artikel 100 van voornoemde wet van 22 januari 1985 of tot een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse prestatie, zoals bedoeld in artikel 102 van dezelfde wet, en die voor deze datum een aanvang heeft genomen, blijven tot uiterlijk 31 december 2002 onderworpen aan deze bepalingen.

Art.20

§1. De individuele overeenkomsten die vóór 1 januari 2002 tussen een werkgever en een werknemer als bedoeld bij artikel 103bis van voornoemde wet van 22 januari 1985 werden gesloten en betrekking hebben op een vermindering van de arbeidsprestaties met een derde, een vierde of een vijfde, zoals bedoeld in artikel 102 van dezelfde wet en die voor die datum een aanvang heeft genomen, blijven hun uitwerking behouden voor de duur die in deze overeenkomst overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen werd vastgelegd en waarvan een aanvraag werd ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zoals bedoeld bij artikel 19 van hetzelfde besluit.

§2. De werknemers bedoeld in artikel 103bis van dezelfde wet die voor 1 januari 2002 de toepassing hebben gevraagd van een in artikel 18 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking tot vermindering van de arbeidsprestaties met een derde, een vierde of een vijfde, zoals bedoeld in artikel 102 van dezelfde wet blijven onderworpen aan deze bepaling voor de duur die in deze aanvraag overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen werd vastgelegd en waarvan een aanvraag werd ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zoals bedoeld bij artikel 19 van hetzelfde besluit.

Art.21

In geval van toepassing van de artikelen 19 en 20 neemt de vervangingsplicht bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van voornoemde wet van 22 januari 1985 een einde op 1 januari 2002.

Art.22

De werkgever, bedoeld bij artikel 103bis van voornoemde wet van 22 januari 1985, die vóór 1 januari 2002 is overgegaan tot de vervanging van een werknemer in loopbaanonderbreking door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 104bis van dezelfde wet en waarvan de naam voorkomt op het getuigschrift bedoeld bij het koninklijk besluit van 22 december 1995 tot uitvoering van artikel 104bis, §4, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, blijven voor deze werknemer de vrijstelling genieten van de sociale zekerheidsbijdragen bedoeld bij artikel 104bis.

22 janvier 1985 *précité*, ou pour une réduction des prestations de travail à un mi-temps, telle que prévue à l'article 102 de la même loi, ayant débuté avant cette même date, restent soumis à ces dispositions jusqu'au 31 décembre 2002 au plus tard.

Art.20

§1^{er}. Les conventions individuelles conclues avant le 1^{er} janvier 2002 entre un employeur et un travailleur visé à l'article 103bis de la loi du 22 janvier 1985 *précitée*, relatives à une réduction des prestations de travail d'un tiers, d'un quart ou d'un cinquième temps, telle que prévue à l'article 102 de la même loi, ayant débuté avant cette même date, restent en vigueur pour la durée qui a été prévue dans cette convention, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption et pour laquelle une demande a été introduite auprès de l'Office national de l'Emploi comme prévu à l'article 19 du même arrêté.

§2. Les travailleurs visés à l'article 103bis de la même loi qui, avant le 1^{er} janvier 2002, ont demandé l'application d'une convention collective de travail visée à l'article 18 ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière, pour une réduction des prestations de travail d'un tiers, d'un quart, ou d'un cinquième temps, telle que prévue à l'article 102 de la même loi restent soumis à cette disposition pour la durée, qui a été prévue dans cette demande, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, et pour laquelle une demande a été introduite auprès de l'Office national de l'Emploi comme prévu à l'article 19 du même arrêté.

Art.21

En cas d'application des articles 19 et 20, l'obligation de remplacement prévue aux articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 *précitée* prend fin le 1^{er} janvier 2002.

Art.22

L'employeur, visé à l'article 103bis de la loi du 22 janvier 1985 *précitée*, qui avant le 1^{er} janvier 2002 a procédé au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière par un chômeur complet indemnisé répondant aux conditions de l'article 104bis de la même loi et dont le nom figure dans l'attestation visée dans l'arrêté royal du 22 décembre 1995 portant exécution de l'article 104bis, § 4, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, continue à bénéficier, pour ce travailleur, de l'exonération des cotisations de sécurité sociale visée à l'article 104bis de la même loi.

Art.23

Het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking wordt opgeheven.

HOOFDSTUK V

Vaderschaps- en adoptieverlof*Afdeling I. Vaderschapsverlof*

Art. 24

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvan de bestaande tekst §1 zal vormen, wordt aangevuld met een §2, luidende :

« §2.- De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen in de maand te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. »

Art.25

Artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, waarvan de bestaande tekst §1 zal vormen, wordt aangevuld met een §2, luidende :

« §2.- De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen in de maand te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. »

Afdeling II. Adoptieverlof

Art.26

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een §3, luidende:

«§3.-De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in het gezin van de

Art.23

L'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière est abrogé.

CHAPITRE V

Congé de paternité et congé d'adoption*Section première. Congé de paternité*

Art. 24

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dont le texte actuel devient le §1^{er} est complété par un §2 rédigé comme suit :

« §2. Le travailleur a le droit de s'absenter *de son travail* à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans le mois à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, *le travailleur* bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, *le travailleur* bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. »

Art.25

L'article 25quinquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure dont le texte actuel devient le §1^{er} est complété par un §2 rédigé comme suit :

« §2. Le travailleur a le droit de s'absenter *de son travail* à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans le mois à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, *le travailleur* bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, *le travailleur* bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. »

Section II. Congé d'adoption

Art.26

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un §3 rédigé comme suit :

« §3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une

werknemer in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.»

Art.27

Artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, wordt aangevuld met een §3, luidende:

«§3.-De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.»

Afdeling III. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 28

Het hoofdstuk is slechts van toepassing voor zover de bevalling of de adoptie heeft plaatsgevonden na de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 29

Artikel 2, 4° en 14°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd door het koninklijk besluit van 7 februari 1991, wordt opgeheven.

adoption, pendant dix jours, à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. »

Art.27

L'article 25 quinquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure est complété par un §3 rédigé comme suit :

« §3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. »

Section III. Dispositions communes

Art.28

Le présent chapitre ne s'applique que lorsque l'accouchement *ou l'adoption* est intervenu après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 29

L'article 2, 4° *et* 14°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par l'arrêté royal du 7 février 1991, est abrogé.

HOOFDSTUK VI

Brugpensioen*Afdeling I. Voltijds brugpensioen*

Art. 30

In artikel 110, §1, eerste lid, van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, worden de woorden «in de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000» vervangen door de woorden «in de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002».

Afdeling II. Halftijds brugpensioen

Art. 31

In artikel 112, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden «voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000» vervangen door de woorden «voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002».

Art. 32

§1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, worden de woorden «voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000» vervangen door de woorden «voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002».

§2. In artikel 4 van hetzelfde besluit, worden de woorden «30 juni 1998» vervangen door de woorden «30 juni 2000».

§3. In artikel 5 van hetzelfde besluit, worden de woorden «31 december 2000» vervangen door de woorden «31 december 2002».

HOOFDSTUK VII

Inwerkingstreding

Art. 33

Hoofdstuk II treedt in werking op 1 juli 2001.

Hoofdstuk III treedt in werking op 1 oktober 2001.

Hoofdstuk IV treedt in werking op 1 januari 2002. De Koning is gemachtigd om voor deze datum de uitvoeringsbesluiten te nemen.

Hoofdstuk V treedt in werking op 1 juli 2002.

Hoofdstuk VI treedt in werking met ingang van

CHAPITRE VI

Prépension*Section première. Prépension à temps plein*

Art. 30

A l'article 110, §1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, les mots «au cours de la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «au cours de la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002».

Section II. Prépension à mi-temps

Art. 31

A l'article 112, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots «pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002».

Art. 32

§1^{er}. A l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures relatives à la prépension à mi-temps en application de 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, modifié par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, les mots «pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002».

§2. A l'article 4 du même arrêté, les mots «30 juin 1998» sont remplacés par les mots «30 juin 2000».

§3. A l'article 5 du même arrêté, les mots «31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «31 décembre 2002».

CHAPITRE VII

Entrée en vigueur

Art. 33

Le chapitre II entre en vigueur le 1^{er} juillet 2001.

Le chapitre III entre en vigueur le 1^{er} octobre 2001.

Le chapitre IV entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002. Le Roi est habilité à prendre les mesures d'exécution avant cette date.

Le chapitre V entre en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

Le chapitre VI produit ses effets le 1^{er} janvier 2001.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 24 april 2001 door de Minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet «betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven», heeft op 22 mei 2001 het volgende advies gegeven :

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bevat een aantal maatregelen om de tijd besteed aan de arbeid beter in overeenstemming te brengen met de tijd besteed aan het gezin, de vrije tijd, de permanente vorming en de sociale contacten.

Hoofdstuk II bevat een maatregel van algemene arbeidsduurvermindering tot achtendertig uur per week vanaf 1 januari 2003 en voorziet in een vermindering van de werkgeversbijdragen in geval van vrijwillige arbeidsduurvermindering tot achtendertig uur vóór 1 januari 2003.

Hoofdstuk III bevat maatregelen op het vlak van collectieve arbeidsduurvermindering en de organisatie van het werk in een vierdagenweek. Werkgevers die overgaan tot een vermindering van de arbeidsduur of tot de invoering van de vierdagenweek kunnen aanspraak maken op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

Hoofdstuk IV bevat maatregelen tot begeleiding van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001.

Hoofdstuk V strekt ertoe het recht van de werknemer om van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte of de adoptie van een kind van drie dagen op tien dagen te brengen, vrij te kiezen binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de dag van de bevalling of van de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister.

Hoofdstuk VI strekt ertoe bestaande maatregelen inzake voltijds en halftijds brugpensioen te verlengen voor de jaren 2001 en 2002.

Hoofdstuk VII regelt de inwerkingtreding van het ontwerp.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

Het ontwerp is, conform artikel 88, lid 3, van het EG-Verdrag, aangemeld bij de Europese Commissie.

Uit de aan het bevoegde lid van het Coördinatiebureau bezorgde inlichtingen blijkt dat de procedure voor de Europese Commissie nog lopende is.

Het onderhavige advies wordt dan ook gegeven onder het

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 24 avril 2001, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi «relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie», a donné le 22 mai 2001 l'avis suivant :

PORTEE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

L'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit un certain nombre de mesures destinées à mieux concilier le temps consacré au travail avec le temps consacré à la famille, aux loisirs, à la formation permanente et aux contacts sociaux.

Le chapitre II comporte une mesure de réduction générale du temps de travail à trente-huit heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2003 et prévoit une réduction des cotisations patronales en faveur des employeurs qui procèdent à une réduction volontaire du temps de travail à trente-huit heures avant le 1^{er} janvier 2003.

Le chapitre III comporte des mesures concernant la réduction collective du temps de travail et l'organisation du travail selon le régime de la semaine de quatre jours. Les employeurs qui réduisent la durée du travail ou instaurent la semaine de quatre jours peuvent prétendre à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

Le chapitre IV comporte des mesures d'accompagnement du système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, prévu dans la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001.

Le chapitre V entend porter de trois à dix jours le droit du travailleur de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, congé pouvant être choisi librement dans un délai d'un mois à dater respectivement du jour de l'accouchement ou de l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers.

Le chapitre VI entend prolonger des mesures existantes en matière de prépension à temps plein et de prépension à mi-temps pour les années 2001 et 2002.

Le chapitre VII règle l'entrée en vigueur du projet.

FORMALITES PREALABLES

Conformément à l'article 88, paragraphe 3, du Traité CE, la Commission européenne a été informée du projet.

Il résulte des informations communiquées au membre compétent du Bureau de coordination que la procédure devant la Commission européenne est toujours en cours.

Dès lors, le présent avis est donné sous la réserve que, si

voorbehoud dat, mochten de aan de Raad van State, afdeling wetgeving, voorgelegde teksten nog wijzigingen ondergaan ten gevolge van door de Europese Commissie gemaakte opmerkingen, de gewijzigde bepalingen voor een nieuw onderzoek aan de afdeling wetgeving worden voorgelegd.

ALGEMENE OPMERKING

Het ontwerp bevat een aantal delegaties waarbij de Koning machtiging wordt gegeven essentiële elementen betreffende het toepassingsgebied van de erin vervatte bijdrageverminderingen te bepalen. Zo kan de Koning de duur bepalen van de periode gedurende dewelke de werkgever de in artikel 8, § 1, eerste lid, 2°, van het ontwerp bedoelde bijdragevermindering kan genieten (artikel 8, § 1, tweede lid), en kan Hij de bedragen van de toegekende bijdrageverminderingen wijzigen of de «nadere regelen» of voorwaarden bepalen, waaraan die verminderingen moeten voldoen (artikelen 8, § 2, en 9, derde lid).

Zulksdanige bevoegdheidsdelegaties, die betrekking hebben op essentiële elementen van de regeling, roepen bezwaren op in het licht van de grondwettelijke beginselen die de verhouding tussen de wetgevende en de uitvoerende macht beheersen. Die beginselen vereisen dat de wetgever zelf de basisregels vaststelt die de door hem te regelen aangelegenheden beheersen. Die werkwijze verzekert dat over de essentie van de normering een debat kan worden gevoerd in een beraadslagende vergadering die democratisch is verkozen.

Conclusie is dan ook dat het toepassingsgebied van de ontworpen bijdrageverminderingen en de essentiële voorwaarden waaronder ze worden toegekend, in het ontwerp zelf moeten worden opgenomen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

In de Nederlandse tekst van het ontwerp kan in het opschrift het woord «werkgelegenheid» beter worden vervangen door het woord «arbeid».

Hoofdstuk I

Aangezien hoofdstuk I slechts één enkel artikel bevat, waarin de ontworpen wet wordt gekwalificeerd ten aanzien van de toepasselijke wetgevingsprocedure, dient in de Nederlandse tekst van het opschrift het woord «bepalingen» te worden vervangen door het woord «bepaling».

Artikel 2

In artikel 2, § 2, wordt na de woorden «verminderd tot 38 uren» beter geschreven «voor de voltijdse werknemers die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig § 1».

OBSERVATION GENERALE

Le projet comporte un certain nombre de délégations habilitant le Roi à fixer des éléments essentiels concernant le champ d'application des réductions de cotisations qu'il prévoit. Ainsi, le Roi peut déterminer la durée de la période pendant laquelle l'employeur peut bénéficier de la réduction de cotisations visée à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, du projet (article 8, § 1^{er}, alinéa 2) et Il peut modifier les montants des réductions de cotisations accordées ou déterminer les «modalités» ou les conditions auxquelles ces réductions doivent satisfaire (articles 8, § 2, et 9, alinéa 3).

Pareilles délégations de compétence, qui concernent des éléments essentiels du régime, appellent des objections au titre des principes constitutionnels régissant le rapport entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif. Ces règles requièrent que le législateur fixe lui-même les règles de base pour les matières qu'il lui appartient de régler. Grâce à ce procédé, on est sûr qu'un débat peut avoir lieu au sein d'une assemblée délibérante démocratiquement élue au sujet de l'essence de la réglementation.

Force est de conclure, dès lors, que le champ d'application des réductions de cotisations en projet et les conditions essentielles auxquelles est soumis leur octroi doivent figurer dans le projet lui-même.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

Dans le texte néerlandais du projet, il serait préférable, dans l'intitulé, de remplacer le mot «werkgelegenheid» par le mot «arbeid».

Chapitre premier

Dès lors que le chapitre premier ne comporte qu'un seul article, qui qualifie la loi en projet par rapport à la procédure législative applicable, le mot «bepalingen» sera remplacé par le mot «bepaling» dans le texte néerlandais de l'intitulé.

Article 2

A l'article 2, § 2, il serait préférable d'écrire, à la suite des mots «réduite à 38 heures» : »pour les travailleurs à temps plein qui, au 1^{er} janvier 2003, ne bénéficient pas d'une limitation de la durée hebdomadaire de travail conformément au § 1^{er}».

Artikel 3

De inwerkingtreding van artikel 3 dient te worden geregeld in artikel 33, waar het moet worden opgenomen als een uitzondering op de aldaar bepaalde datum van inwerkingtreding van hoofdstuk II.

Artikel 4

1. Artikel 4 voorziet in een eenmalige vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen wanneer de arbeidsduur in de loop van de jaren 2001 of 2002 van negenendertig op achtendertig uur wordt gebracht.

Vraag is hoe het ten aanzien van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie kan worden verantwoord dat werkgevers die reeds vroeger de arbeidsduur tot achtendertig uur hebben verminderd, geen bijdragevermindering kunnen genieten.

2. In artikel 4, tweede lid, moet worden verduidelijkt dat de erin bedoelde vermindering per betrokken werknemer geldt.

3. Men redigere artikel 4, vierde lid, als volgt :
«De vermindering bedoeld in het tweede lid wordt toegekend in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de wekelijkse arbeidsduur tot achtendertig uur (1) wordt verminderd».

Artikel 8

Er dient te worden verduidelijkt of voor de in artikel 8, § 1, bedoelde bijdragevermindering ook rekening kan worden gehouden met een arbeidsduurvermindering die niet in volle uren is uitgedrukt.

Artikel 9

1. Aangezien een recht op bijdragevermindering wordt ingesteld, schrijve men in artikel 9, eerste lid, «wordt een eenmalige bijdragevermindering toegekend» in plaats van «kan (...) een eenmalige bijdragevermindering worden toegekend».

2. Indien het in de bedoeling ligt dat de in artikel 9 bedoelde bijdragevermindering kan worden gecumuleerd met die bedoeld in artikel 8, late men artikel 9, eerste lid, van het ontwerp aanvangen als volgt : «Onverminderd de toepassing van artikel 8, wordt in geval van ...».

Artikel 11

De volgende redactie van artikel 11, tweede lid, wordt ter overweging gegeven :

«Deze terugvordering gebeurt voor elk kwartaal en per werknemer waarop de inbreuk betrekking heeft. De terugvordering

(1) Ook op andere plaatsen wordt beter geschreven «achtendertig» en «negendertig» in plaats van «38» en «39».

Article 3

L'entrée en vigueur de l'article 3 doit être réglée en tant qu'exception à la disposition de l'article 33, qui fixe la date d'entrée en vigueur du chapitre II.

Article 4

1. L'article 4 prévoit une réduction unique des cotisations patronales de sécurité sociale lorsque la durée du travail passe de trente-neuf à trente-huit heures au cours des années 2001 ou 2002.

La question se pose de savoir de quelle manière il peut se justifier, eu égard au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, que des employeurs qui ont déjà réduit précédemment la durée de travail à trente-huit heures, ne peuvent pas bénéficier d'une réduction des cotisations.

2. A l'article 4, alinéa 2, il y a lieu de préciser que la réduction visée s'applique à chaque travailleur concerné.

3. On rédigera l'article 4, alinéa 4, comme suit :
«La réduction visée à l'alinéa 2 est accordée au cours du trimestre suivant le trimestre au cours duquel la durée de travail hebdomadaire est réduite à trente-huit heures (1)».

Article 8

Il y a lieu de préciser si, pour la réduction de cotisations visée à l'article 8, § 1^{er}, on peut également tenir compte d'une réduction du temps de travail qui ne serait pas exprimée en heures pleines.

Article 9

1. Dès lors qu'il est instauré un droit à la réduction des cotisations, on écrira à l'article 9, alinéa 1^{er}, «une réduction unique de cotisations est accordée» au lieu de «une réduction unique de cotisations peut (...) être accordée».

2. S'il s'agit que la réduction de cotisations visée à l'article 9 puisse être cumulée avec celle visée à l'article 8, on écrira à l'article 9, alinéa 1^{er}, du projet, «Sans préjudice de l'application de l'article 8, une réduction unique de cotisations est accordée en cas d'instauration de la semaine de quatre jours dans l'entreprise».

Article 11

Il est suggéré de rédiger l'article 11, alinéa 2, comme suit :

«Cette récupération est effectuée pour chaque trimestre et pour chaque travailleur sur lequel porte l'infraction. La récupé-

(1) A d'autres endroits aussi, mieux vaudrait écrire «trente-huit» ou «trente-neuf» au lieu de «38» ou «39».

is slechts mogelijk indien de inbreuk heeft geleid tot hetzij een minnelijke schikking met de werkgever, hetzij een administratieve geldboete, hetzij een veroordeling door een strafrechtbank».

Artikel 12

1. De draagwijdte van artikel 12 is onduidelijk. Normalerweise zal, wanneer de vereiste documenten niet worden voorgelegd of uit die documenten niet blijkt dat aan de toepassingsvoorwaarden van de bijdragevermindering is voldaan, die vermindering niet worden toegekend, zodat er dan ook geen aanleiding is tot het terugvorderen van voordelen aangezien die niet zullen zijn verleend.

Indien artikel 12 betrekking zou hebben op de werkgever die valsheid in geschrifte pleegt en/of valse stukken gebruikt om de erin bedoelde voordelen te verkrijgen, dan rijst de vraag naar de zin van de strafbaarstelling waarin dat artikel voorziet, nu de betrokken werkgever dan reeds krachtens het commune strafrecht strafbaar is, en wel met een zwaardere straf dan de straf die erin wordt bepaald (2).

Daarenboven rijst de vraag of de terugvorderingsmogelijkheid niet moet worden uitgebreid tot alle gevallen waarin de in het artikel bedoelde voordelen onrechtmatig werden bekomen.

Artikel 12 zal derhalve moeten worden herbekeken.

2. Indien een strafbepaling dient te worden ingevoerd, moet dit in de geëigende vorm gebeuren («Worden gestraft met ..., zij die ...»).

Indien het in de bedoeling ligt ook hoofdstuk VII en artikel 85 van het Strafwetboek toepasselijk te maken, dient zulks uitdrukkelijk te worden bepaald aangezien krachtens artikel 100 van het Strafwetboek dat hoofdstuk en dat artikel bij gebreke van andersluidende bepaling niet van toepassing zijn op de misdrijven die bij bijzondere wetten worden ingesteld.

Artikel 13

In artikel 13, § 1, 1°, dient melding te worden gemaakt van de wetten van 26 maart 1999 en 24 december 1999 die het in die bepaling vermelde koninklijk besluit hebben gewijzigd.

Artikel 15

1. Het verdient aanbeveling de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan in de ontworpen onderafdeling 3bis wordt gerefereerd, met haar datum en opschrift te vermelden.

2. Men schrijve in het ontworpen artikel 103ter : «De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103bis bedoelde werknemers, in de mate dat die bepalingen eenzelfde voorwerp hebben als de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot ... (opschrift)».

(2) Er dient aan te worden herinnerd dat krachtens artikel 65, eerste lid, van het Strafwetboek bij eendaadse samenloop enkel de zwaarste straf wordt uitgesproken.

ration ne peut s'effectuer que si l'infraction s'est soldée soit par une transaction avec l'employeur, soit par une amende administrative, soit par une condamnation par une juridiction pénale».

Article 12

1. La portée de l'article 12 manque de précision. Normalement, si les documents requis ne sont pas produits ou s'ils ne justifient pas que les conditions d'application de la réduction des cotisations sont remplies, cette réduction ne sera pas accordée, si bien qu'il n'y aura pas lieu de procéder non plus à la récupération d'avantages, dès lors qu'ils n'auront pas été accordés.

Dans l'hypothèse où l'article 12 concernerait l'employeur qui s'est rendu coupable de faux en écritures et/ou d'usage de faux pour obtenir les avantages visés, se pose la question du sens de la sanction prévue par cet article, dès lors que, dans ce cas, l'employeur concerné est déjà punissable en vertu du droit pénal commun et qu'il peut même encourir une peine plus sévère que celle prévue par l'article susmentionné (2).

La question se pose en outre de savoir si la faculté de récupération ne doit pas être étendue à tous les cas dans lesquels les avantages visés dans l'article ont été obtenus illicitement.

Il faudra dès lors réexaminer l'article 12.

2. Si l'insertion d'une disposition pénale s'impose, il faut le faire sous une forme appropriée («Sont punis de ..., ceux qui ...»).

S'il s'agit de rendre également applicables le chapitre VII et l'article 85 du Code pénal, il faut le mentionner expressément, dès lors qu'en vertu de l'article 100 du Code pénal, à défaut de dispositions contraires, ce chapitre et cet article ne s'appliquent pas aux infractions prévues par des lois particulières.

Article 13

A l'article 13, § 1^{er}, 1°, il y a lieu de mentionner les lois des 26 mars 1999 et 24 décembre 1999 qui ont modifié l'arrêté royal mentionné dans cette disposition.

Article 15

1. Il est recommandé d'indiquer la date et l'intitulé de la convention collective de travail à laquelle se réfère la sous-section 3bis en projet.

2. A l'article 103ter, en projet, on écrira : «Les articles 100 et 102 ne s'appliquent pas aux travailleurs visés à l'article 103bis, dans la mesure où ces dispositions ont le même objet que la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant ... (intitulé)».

(2) Il convient de rappeler que l'article 65, alinéa 1^{er}, du Code pénal, dispose qu'en cas de concours de plusieurs infractions, la peine la plus forte sera seule prononcée.

Artikel 20

In artikel 20, §§ 1 en 2 (beter artikel 20, eerste en tweede lid), schrijve men in de Nederlandse tekst telkens «en waarvoor een aanvraag werd ingediend» in plaats van «en waarvan een aanvraag werd ingediend».

Artikel 24

Teneinde betwistingen te vermijden, kan de termijn van een maand in het ontworpen artikel 30, § 2, eerste lid, beter worden vervangen door een termijn van dertig dagen.

Eenzelfde opmerking geldt ten aanzien van dezelfde termijn die voorkomt in de bij de artikelen 25, 26 en 27 ontworpen bepalingen.

Artikel 28

1. Uit de memorie van toelichting valt af te leiden dat met de term «plaatsvinden» van de adoptie, in artikel 28 van het ontwerp, wordt gerefereerd aan het criterium dat wordt vermeld in het ontworpen artikel 30, § 3, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 (artikel 26 van het ontwerp), zijnde «de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft». Ter wille van de duidelijkheid verdient het aanbeveling om dat criterium op een meer expliciete manier te omschrijven in artikel 28 van het ontwerp.

2. Men schrijve in de Nederlandse tekst van artikel 28 «Dit hoofdstuk» in plaats van «Het hoofdstuk».

Artikel 33

Het gegeven dat een wet nog niet in werking is getreden, belet de Koning niet om reeds besluiten ter uitvoering van die wet te nemen. Die uitvoeringsbesluiten kunnen alleen niet in werking treden vóór de inwerkingtreding van die wet.

De tweede volzin van het derde lid van artikel 33 - waarvan de indeling in leden overigens beter typografisch dient te worden aangegeven - kan derhalve vervallen.

Slotopmerkingen

1. Aan het ontwerp dienen op wetgevingstechnisch vlak een aantal verbeteringen te worden aangebracht. Onder meer kan op het volgende worden gewezen :

- alle vroegere nog geldende wijzigingen aangebracht in door het ontwerp te wijzigen artikelen dienen te worden vermeld in de inleidende zin van het desbetreffende wijzigende artikel van het ontwerp (artikelen 14, 15, 16, 24, 25, 26, 27, 29, en 32, §§ 2 en 3, van het ontwerp);

- een indeling in paragrafen is niet raadzaam wanneer elke paragraaf slechts uit één lid bestaat en die indeling niet kan bij-

Article 20

A l'article 20, §§ 1^{er} et 2 (paragraphes qu'il serait d'ailleurs préférable de remplacer par des alinéas), il y aurait lieu, dans le texte néerlandais, de remplacer chaque fois les mots «*en waarvan een aanvraag werd ingediend*» par les mots «*en waarvoor een aanvraag werd ingediend*».

Article 24

Afin d'éviter toute contestation, il serait préférable de remplacer le délai d'un mois prévu à l'article 30, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, par un délai de trente jours.

La même observation vaut pour les dispositions en projet contenues dans les articles 25, 26 et 27.

Article 28

1. Il se déduit de l'exposé des motifs qu'en employant le terme «*intervenir*» en ce qui concerne l'adoption, l'article 28 du projet se réfère au critère mentionné à l'article 30, § 3, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 26 du projet), à savoir «*l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur*». Par souci de précision, il est recommandé de définir ce critère de manière plus explicite à l'article 28 du projet.

2. Dans le texte néerlandais de l'article 28, on écrira «*Dit hoofdstuk*» au lieu de «*Het hoofdstuk*».

Article 33

Le fait qu'une loi ne soit pas encore entrée en vigueur n'empêche pas le Roi d'adopter déjà des arrêtés en exécution de cette loi. Ces arrêtés d'exécution ne peuvent toutefois pas entrer en vigueur avant cette loi.

La deuxième phrase de l'alinéa 3 de l'article 33 - dont la subdivision en alinéas doit au demeurant être indiquée plus clairement au niveau de la typographie - peut dès lors être omise.

Observations finales

1. Un certain nombre de corrections d'ordre légistique seront apportées au projet. On relèvera notamment ce qui suit :

- toutes les modifications antérieures, encore en vigueur, apportées aux articles qui seront modifiés par le projet, doivent figurer dans la phrase liminaire de l'article modificatif pertinent du projet (articles 14, 15, 16, 24, 25, 26, 27, 29 et 32, §§ 2 et 3, du projet);

- une subdivision en paragraphes n'est pas recommandée lorsque chaque paragraphe ne comporte qu'un seul alinéa

dragen tot een meer duidelijke voorstelling van het ingedeelde artikel (artikelen 2, 6, 19, 20 en 32 van het ontwerp);

- de onderdelen van een opsomming moeten worden aangegeven met «1°», «2°», «3°», enzovoort, en voorts, wanneer in een onderdeel van een opsomming een verdere opsomming voorkomt, met «a)», «b)», «c)», enzovoort (artikelen 4 en 8, § 1, van het ontwerp);

- indien meerdere wijzigingen worden aangebracht in eenzelfde artikel van dezelfde wet, dienen deze wijzigingen bij voorkeur te worden gegroepeerd in eenzelfde artikel (artikelen 24 en 26, respectievelijk 25 en 27 van het ontwerp).

2. De Nederlandse tekst van het ontwerp dient grondig te worden nagekeken. Zo schrijve men bijvoorbeeld :

- «genieten» in plaats van «genieten van» (verschillende artikelen van het ontwerp);

- «bepaald in» in plaats van «voorzien in» (artikelen 4, vierde lid, 10 en 15 - ontworpen artikel 103*quater*, eerste lid);

- «nadere regels» in plaats van «modaliteiten» (artikel 4, laatste lid);

- «bij een besluit vastgesteld na overleg in de Minister-raad» in plaats van «bij een in (de) Ministerraad overlegd besluit» (artikelen 8, §§ 1, tweede lid, en 2, eerste lid, 9, derde lid, en 16 - ontworpen artikel 105, § 2).

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
J. BAERT, J. SMETS,	staatsraden,
G. SCHRANS,	assessor van de afdeling wetgeving,

Mevrouw

A. BECKERS,	griffier,
-------------	-----------

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. J. SMETS.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. E. VANHERCK, referendaris.

DE GRIFFIER,	DE VOORZITTER,
A. BECKERS	M. VAN DAMME

et que cette subdivision n'améliore pas la lisibilité de l'article ainsi divisé (articles 2, 6, 19, 20 et 32 du projet);

- les points d'une énumération doivent être désignés par «1°», «2°», «3°», etc., et en outre, lorsqu'un point d'une énumération comporte à son tour une énumération, il faut l'indiquer par «a)», «b)», «c)», etc. (articles 4 et 8, § 1^{er}, du projet);

- si plusieurs modifications sont apportées à un même article de la même loi, il est préférable de regrouper ces modifications dans un seul et même article (articles 24 et 26, articles 25 et 27 du projet).

2. Il s'impose de soumettre le texte néerlandais du projet à un examen approfondi. Ainsi, on écrira par exemple :

- «*genieten*» au lieu de «*genieten van*» (plusieurs articles du projet);

- «*bepaald in*» au lieu de «*voorzien in*» (article 4, alinéa 4, articles 10 et 15 - article 103*quater*, alinéa 1^{er}, en projet);

- «*nadere regels*» au lieu de «*modaliteiten*» (article 4, dernier alinéa);

- «*bij een besluit vastgesteld na overleg in de Minister-raad*» au lieu de «*bij een in (de) Ministerraad overlegd besluit*» (article 8, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, alinéa 1^{er}, article 9, alinéa 3, et article 16 - article 105, § 2, en projet).

La chambre était composée de

Messieurs

M. VAN DAMME,	président de chambre,
J. BAERT, J. SMETS,	conseillers d'État,
G. SCHRANS,	assesseur de la section de législation,

Madame

A. BECKERS,	greffier.
-------------	-----------

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. SMETS.

Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. E. VANHERCK, référendaire.

LE GREFFIER,	LE PRESIDENT,
A. BECKERS	M. VAN DAMME

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid en Onze Minister van Sociale Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Werkgelegenheid en Onze Minister van Sociale Zaken zijn gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze Naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen:

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

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

HOOFDSTUK II**Algemene arbeidsduurvermindering
tot 38 uren per week****Art.2**

§1. De voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moeten op 1 januari 2003 de toepassing genieten van een arbeidsregeling opgesteld in het kader van een vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur beperkt wordt tot maximum 38 uren per week of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse.

§2. De grens van 40 uren per week bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verminderd tot 38 uren voor de voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971,

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et de Notre Ministre des Affaires sociales,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre Ministre de l'Emploi et Notre Ministre des Affaires sociales sont chargés de présenter en Notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE I^{ER}**Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE II**Réduction générale du temps de travail à 38
heures par semaine****Art.2**

§1^{er}. Les travailleurs à temps plein entrant dans le champ d'application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail doivent bénéficier au 1^{er} janvier 2003 de l'application d'un régime de travail établi dans le cadre d'une convention collective de travail conclue avant cette date ou, à défaut de convention collective de travail, d'un règlement de travail, en vigueur à cette même date, limitant la durée du travail à 38 heures par semaine au maximum ou limitant la durée du travail d'une manière équivalente sur une base autre qu'hebdomadaire.

§2. La limite de 40 heures par semaine prévue à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est réduite à 38 heures pour les travailleurs à temps plein entrant dans le champ d'application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui, au

en die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig §1.

§3. Artikel 28, §3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op de verminderingen bepaald in de §§1 en 2.

§4. Voor de toepassing van de §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uren vastgesteld in artikel 29, §2, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art.3

Artikel 48 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt opgeheven vanaf 1 januari 2003.

Art.4

Er wordt een eenmalige vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen toegekend aan de werkgevers wier werknemers, overeenkomstig artikel 2, §1, een vermindering van de arbeidsduur tot 38 uren per week toegepast zien vóór 1 januari 2003, voor zover de wekelijkse arbeidsduur 39 uur bedroeg op 31 december 2000.

Deze vermindering van de patronale bijdragen bedraagt per betrokken werknemer :

1° 6.000 BEF wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001;

2° 5.000 BEF wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het vierde kwartaal van het jaar 2001 ;

3° 100 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het eerste kwartaal van het jaar 2002 ;

4° 75 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het tweede kwartaal van het jaar 2002 ;

5° 50 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het derde kwartaal van het jaar 2002 ;

6° 25 EUR wanneer de vermindering van de arbeidsduur in werking treedt tijdens het vierde kwartaal van het jaar 2002.

De vermindering van de arbeidsduur kan in meerdere stappen gebeuren.

De vermindering bedoeld in het tweede lid wordt toegekend in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin

1^{er} janvier 2003, ne bénéficient pas d'une limitation de la durée hebdomadaire de travail conforme au §1^{er}.

§3. L'article 28, §3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est applicable aux réductions prévues aux §§ 1^{er} et 2.

§4. Pour l'application des §§ 1^{er} et 2, le Roi détermine les modalités de suppression du sursalaire en deçà de la limite de 40 heures fixées à l'article 29, §2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art.3

L'article 48 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2003.

Art.4

Une réduction unique des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée aux employeurs dont les travailleurs se voient appliquer, conformément à l'article 2, §1^{er}, une réduction de la durée du travail à 38 heures par semaine avant le 1^{er} janvier 2003 lorsque la durée du travail était de 39 heures par semaine le 31 décembre 2000.

Cette réduction des cotisations patronales s'élève, par travailleur concerné, à

1° 6.000 BEF lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 septembre 2001;

2° 5.000 BEF lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le quatrième trimestre de l'année 2001 ;

3° 100 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le premier trimestre de l'année 2002 ;

4° 75 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le deuxième trimestre de l'année 2002 ;

5° 50 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le troisième trimestre de l'année 2002 ;

6° 25 EUR lorsque la réduction du temps de travail entre en vigueur dans le quatrième trimestre de l'année 2002 .

La réduction de la durée du travail peut s'opérer en plusieurs fois.

La réduction visée à l'alinéa 2 est accordée au cours du trimestre suivant le trimestre au cours duquel la

de wekelijkse arbeidsduur tot 38 uur wordt verminderd. Zij wordt toegekend in het vierde kwartaal van 2001 wanneer de arbeidsduurvermindering tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2001 werd ingevoerd, op voorwaarde dat een collectieve arbeidsovereenkomst na 1 januari 2001 daartoe gesloten wordt en dat het arbeidsreglement daartoe aangepast wordt.

De bijdragevermindering bedoeld in het tweede lid kan gecumuleerd worden met andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen die voor dezelfde werknemer worden toegekend. Zij kan evenwel het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen die normaal verschuldigd zijn voor elke betrokken werknemer niet overschrijden.

De Koning bepaalt de toepassingsmodaliteiten van deze vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen en de nadere regelen inzake bewijs van de vermindering van de arbeidsduur.

HOOFDSTUK III

Collectieve arbeidsduur-vermindering

Art. 5

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder dit van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

Art. 6

Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder arbeidsduur, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers, berekend over een periode van een jaar, zoals deze voortvloeit hetzij uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen en dat eventueel over een cyclus wordt toegepast, hetzij uit het werkrooster gecombineerd met inhaalrustdagen toegekend in het kader van de vermindering van de arbeidsduur.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt rekening gehouden met de arbeidsduur die is vastgesteld hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij in het arbeidsreglement.

durée du travail hebdomadaire est réduite à 38 heures. Elle est accordée au cours du quatrième trimestre 2001 lorsque la réduction de la durée du travail a été introduite entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 juin 2001, à condition qu'après le 1^{er} janvier 2001, une convention collective de travail ait été conclue à cette fin et que le règlement de travail ait été adapté à cette fin.

La réduction de cotisations visée à l'alinéa 2 peut être cumulée avec d'autres réductions de cotisations patronales de sécurité sociale accordées pour les mêmes travailleurs. Toutefois, elle ne peut dépasser le montant des cotisations patronales de sécurité sociale normalement dues pour chaque travailleur concerné.

Le Roi fixe les modalités d'application de cette réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et les modalités de preuve de la réduction du temps de travail.

CHAPITRE III

Réduction collective du temps de travail

Art. 5

Le présent chapitre s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui sont compris dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou dans celui de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Art. 6

Pour l'application du présent chapitre, on entend par durée du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein, calculée sur une période d'un an, telle qu'elle résulte soit de l'horaire de travail, appliqué éventuellement sur un cycle, mentionné dans le règlement de travail, soit de l'horaire de travail combiné avec des repos compensatoires octroyés dans le cadre de la réduction de la durée du travail.

Pour l'application du présent chapitre, il est tenu compte de la durée du travail fixée, soit par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit par le règlement de travail.

De Koning kan nadere regelen bepalen voor de berekening van de arbeidsduur.

Art.7

De bij artikel 5 bedoelde werkgevers die, onder de door of krachtens dit hoofdstuk bepaalde voorwaarden, overgaan tot een vermindering van de arbeidsduur, genieten een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, hierna bijdragevermindering genoemd.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze vermindering van de arbeidsduur.

Art.8

§1. In toepassing van artikel 7 kunnen twee vormen van bijdragevermindering worden toegekend:

1° een eenmalige bijdragevermindering welke verbonden is aan de invoering van het stelsel van arbeidsduurvermindering in de onderneming; deze bijdragevermindering bedraagt 800 EUR per betrokken werknemer en per uur vermindering van de wekelijkse arbeidsduur; wanneer de werkgever zijn kwartaalafgifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt betreffende het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering voor onbepaalde duur onder de 38 uren per week ingevoerd werd, per betrokken werknemer, kiest hij of dat de bijdragevermindering hem toegekend wordt in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering ingevoerd werd, of dat de bijdragevermindering hem toegekend wordt per schijf van 200 EUR in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering ingevoerd werd en tijdens de drie volgende kwartalen.

Deze bijdragevermindering wordt toegekend per volledig bereikte uur arbeidsduurvermindering onder de 38 uur per week;

2° een bijdragevermindering welke gekoppeld is aan het behoud van het stelsel van arbeidsduurvermindering dat aanleiding heeft gegeven tot de toekenning van de bij 1° bedoelde bijdragevermindering; het bedrag van deze bijdragevermindering wordt toegekend per betrokken werknemer en per kwartaal en dit vanaf het derde kwartaal volgend op dit waarin de eenmalige bijdragevermindering overeenkomstig 1° werd toegekend of volgend op dit waarin de eerste schijf van 200 EUR werd toegekend overeenkomstig 1°:

Le Roi peut déterminer des modalités plus précises pour le calcul de la durée du travail.

Art.7

Les employeurs visés à l'article 5 qui procèdent à une réduction de la durée du travail, dans les conditions fixées par ou en vertu du présent chapitre, bénéficient d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, dénommée ci-après réduction de cotisations.

Le Roi fixe les modalités plus précises concernant cette réduction de la durée du travail.

Art.8

§1^{er}. En application de l'article 7, deux formes de réduction de cotisations peuvent être accordées:

1° une réduction unique de cotisations qui est liée à l'introduction du système de réduction de la durée du travail dans l'entreprise; cette réduction de cotisations s'élève à 800 EUR par travailleur concerné et par heure de réduction de la durée hebdomadaire du travail; lorsque l'employeur introduit à l'Office national de sécurité sociale sa déclaration trimestrielle relative au trimestre au cours duquel le système de réduction de la durée du travail pour une durée indéterminée en deçà de 38 heures par semaine a été introduit, par travailleur concerné, il choisit soit que la réduction de cotisations lui soit accordée pendant le trimestre qui suit celui au cours duquel le système de réduction de la durée du travail a été introduit, soit que la réduction de cotisations lui soit accordée par tranches de 200 EUR pendant le trimestre qui suit celui au cours duquel le système de réduction de la durée du travail a été introduit et pendant les trois trimestres suivants.

Cette réduction de cotisations est octroyée par heure complète de réduction effective de la durée du travail en deçà de 38 heures par semaine;

2° une réduction de cotisations qui est liée au maintien du système de réduction de la durée du travail qui a donné lieu à l'octroi de la réduction de cotisations visée au 1°; le montant de cette réduction de cotisations est accordé par travailleur concerné et par trimestre à partir du 3^{ème} trimestre suivant celui pendant lequel la réduction unique de cotisations a été accordée conformément au 1° ou suivant celui pendant lequel la première tranche de 200 EUR a été accordée conformément au 1°:

- a) vermindering van de arbeidsduur tot 37 uren per week : 62,5 EUR ;
- b) vermindering van de arbeidsduur tot 36 uren per week : 100 EUR ;
- c) vermindering van de arbeidsduur tot 35 uren per week of minder : 150 EUR.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de duur van de periode gedurende welke de werkgever de bij 2° bedoelde bijdragevermindering kan genieten.

§ 2. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bij §1 bedoelde bedragen wijzigen. Hij bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de toekenning van deze bijdragevermindering.

Hij bepaalt tevens de nadere regelen betreffende de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en het dossier en de documenten die moeten worden ingediend teneinde de genoemde bijdragevermindering te kunnen bekomen.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een bijdragevermindering toekennen voor de deeltijdse werknemers wier loon dient te worden aangepast ingevolge de arbeidsduurvermindering welke overeenkomstig §1 werd ingevoerd.

Het bedrag van deze vermindering staat in verhouding tot de prestaties van de deeltijdse werknemer. De nadere regelen ervan worden door de Koning bepaald.

§ 4. De bij §1 bedoelde bijdrageverminderingen worden tevens toegekend aan de werkgevers waarop een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, die tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001 gesloten wordt, en die een stelsel van arbeidsduurvermindering voorziet, op voorwaarde dat de arbeidsduurvermindering het voorwerp van een wijziging van het arbeidsreglement werd, die tussen 1 januari 2001 en 30 september 2001 toegepast was.

Deze verminderingen zijn van toepassing op de werknemers waarop de in het arbeidsreglement ingevoerde arbeidsduurvermindering betrekking heeft.

Deze verminderingen zijn onderworpen aan dezelfde voorwaarden en nadere regelen die van toepassing zijn op de verminderingen bedoeld bij §1.

Nochtans voor wat de voorwaarden en nadere regelen die van toepassing zijn op deze verminderingen betreft, wordt het stelsel van arbeidsduurvermindering

- a) réduction de la durée du travail à 37 heures par semaine : 62,5 EUR ;
- b) réduction de la durée du travail à 36 heures par semaine : 100 EUR ;
- c) réduction de la durée du travail à 35 heures par semaine ou moins : 150 EUR.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la durée de la période durant laquelle l'employeur peut bénéficier de la réduction de cotisations visée au 2°.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier les montants visés au §1^{er}. Il détermine les modalités relatives à l'octroi de cette réduction de cotisations.

Il détermine également les modalités concernant les conditions et la procédure qui doivent être respectées ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction de cotisations précitée.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, accorder une réduction des cotisations sociales pour les travailleurs à temps partiel dont la rémunération doit être adaptée en raison de la réduction du temps de travail introduite conformément au §1^{er}.

Le montant de cette réduction est proportionnel aux prestations du travailleur à temps partiel. Les modalités en sont fixées par le Roi.

§ 4. Les réductions des cotisations sociales visées au §1^{er} sont également accordées aux employeurs auxquels s'applique une convention collective de travail qui a été conclue entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 septembre 2001 et qui prévoit un système de réduction de la durée du travail à condition que la réduction de la durée du travail ait fait l'objet d'une modification du règlement de travail appliquée entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 septembre 2001.

Ces réductions s'appliquent aux travailleurs visés par la réduction de la durée du travail introduite dans le règlement de travail.

Ces réductions sont soumises aux mêmes conditions et modalités que celles qui sont applicables aux réductions visées au §1^{er}.

Toutefois, en ce qui concerne les conditions et les modalités d'application de ces réductions, le système de réduction de la durée du travail pour une durée in-

voor onbepaalde duur onder de 38 uur per week geacht tijdens het vierde kwartaal 2001 ingevoerd te zijn.

§ 5. De bijdrageverminderingen verschuldigd door of krachtens dit artikel kunnen gecumuleerd worden met andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen die voor dezelfde werknemer worden toegekend. Zij kunnen evenwel het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen die normaal verschuldigd zijn voor elke betrokken werknemer niet overschrijden.

Art.9

Onverminderd de toepassing van artikel 8 wordt eveneens een eenmalige bijdragevermindering toegekend in geval van invoering van de vierdagenweek in de onderneming. Deze bijdragevermindering bedraagt 400 EUR per betrokken werknemer; wanneer de werkgever zijn kwartaalafgifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt betreffende het kwartaal waarin het stelsel van de vierdagenweek ingevoerd werd, per betrokken werknemer, kiest hij of dat de bijdragevermindering hem toegekend wordt in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin het stelsel van de vierdagenweek ingevoerd werd, of dat de bijdragevermindering hem toegekend wordt per schijf van 100 EUR in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de vierdagenweek ingevoerd werd en tijdens de drie volgende kwartalen.

De Koning bepaalt wat voor de toepassing van deze bepaling moet worden verstaan onder invoering van de vierdagenweek.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van de bij het eerste lid bedoelde bijdragevermindering wijzigen. Hij bepaalt de nadere regelen met betrekking tot de toekenning van deze bijdragevermindering.

Hij bepaalt tevens de nadere regelen betreffende de voorwaarden en de procedure die moeten worden nageleefd en het dossier en de documenten die moeten worden ingediend teneinde de genoemde bijdragevermindering te kunnen bekomen.

De bijdragevermindering bedoeld in het eerste lid kan gecumuleerd worden met andere verminderingen van patronale socialezekerheidsbijdragen die voor dezelfde werknemer worden toegekend. Zij kan evenwel het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen die normaal verschuldigd zijn voor elke betrokken werknemer niet overschrijden.

déterminée en deçà de 38 heures par semaine est réputé avoir été introduit au cours du quatrième trimestre 2001.

§ 5. Les réductions de cotisations prévues par ou en vertu du présent article peuvent être cumulées avec d'autres réductions de cotisations patronales de sécurité sociale accordées pour les mêmes travailleurs. Toutefois, elles ne peuvent dépasser le montant des cotisations patronales de sécurité sociale normalement dues pour chaque travailleur concerné.

Art.9

Sans préjudice de l'application de l'article 8, une réduction unique de cotisations est également accordée en cas d'instauration de la semaine de quatre jours dans l'entreprise. Cette réduction de cotisations s'élève à 400 EUR par travailleur concerné; lorsque l'employeur introduit à l'Office national de sécurité sociale sa déclaration trimestrielle relative au trimestre au cours duquel le système de la semaine de quatre jours a été introduit, par travailleur concerné, il choisit soit que la réduction de cotisations lui soit accordée pendant le trimestre qui suit celui au cours duquel le système de la semaine de quatre jours a été introduit, soit que la réduction de cotisations lui soit accordée par tranches de 100 EUR pendant le trimestre qui suit celui au cours duquel le système de la semaine de quatre jours a été introduit et pendant les trois trimestres suivants.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par instauration de la semaine de 4 jours pour l'application de la présente disposition.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier le montant de la réduction de cotisations visée à l'alinéa 1^{er}. Il détermine les modalités relatives à l'octroi de cette réduction de cotisations.

Il détermine également les modalités concernant les conditions et la procédure qui doivent être respectées ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction de cotisations précitée.

La réduction de cotisations visée à l'alinéa 1^{er} peut être cumulée avec d'autres réductions de cotisations patronales de sécurité sociale accordées pour les mêmes travailleurs. Toutefois, elle ne peut dépasser le montant des cotisations patronales de sécurité sociale normalement dues pour chaque travailleur concerné.

Art.10

Voor de voltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zijn bij de arbeidsduurvermindering zoals bepaald in dit hoofdstuk, is artikel 28, §4, van de arbeidswet van 16 maart 1971 eveneens van toepassing in geval van overschrijding van het wekelijks aantal arbeidsuren die voortvloeien uit het werkrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.

Art.11

De Rijksdienst voor sociale zekerheid is gemachtigd de voordelen die krachtens dit hoofdstuk werden toegekend, terug te vorderen in geval van inbreuk door de werkgever op de bepalingen inzake de arbeidsduur van de arbeidswet van 16 maart 1971 of op de bepalingen van dit hoofdstuk.

Deze terugvordering gebeurt voor elk kwartaal en per werknemer waarop de inbreuk betrekking heeft. De terugvordering is slechts mogelijk indien de inbreuk heeft geleid tot hetzij een minnelijke schikking met de werkgever, hetzij een administratieve geldboete, hetzij een veroordeling door een strafrechtbank.

Art.12

De Rijksdienst voor sociale zekerheid is gemachtigd de voordelen die krachtens dit hoofdstuk werden toegekend, terug te vorderen in de gevallen waarin de werkgever deze voordelen bewust op onrechtmatige wijze bekomen heeft.

Art.13

§ 1. Onverminderd het bepaalde in §§ 2 en 3, worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdrage-vermindering in toepassing van artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wetten van 26 maart 1999 en 24 december 1999;

2° de artikelen 35 tot en met 40 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

Art. 10

Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par la réduction de la durée du travail telle que prévue par le présent chapitre, l'article 28, §4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre d'heures hebdomadaires de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.

Art.11

L'Office national de sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu du présent chapitre, en cas d'infraction de l'employeur aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou aux dispositions du présent chapitre.

Cette récupération est effectuée pour chaque trimestre et pour chaque travailleur sur lequel porte l'infraction. La récupération ne peut s'effectuer que si l'infraction s'est soldée, soit par une transaction avec l'employeur, soit par une amende administrative, soit par une condamnation par une juridiction pénale.

Art.12

L'Office national de sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu du présent chapitre dans les cas où l'employeur a sciemment obtenu ces avantages indûment.

Art.13

§ 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des §§ 2 et 3, sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la distribution du travail en application de 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, modifié par les lois des 26 mars 1999 et 24 décembre 1999 ;

2° les articles 35 à 40 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

§ 2. De bepalingen van het koninklijk besluit van 24 november 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de invoering van de arbeidsherverdelende bijdragevermindering in toepassing van artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentie-vermogen, evenals zijn uitvoeringsbesluiten, blijven van toepassing voor de ondernemingen die vóór 1 januari 2001 een recht genoten of konden laten gelden op de bijdragevermindering overeenkomstig deze besluiten.

§ 3. De artikelen 35 tot en met 40 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en hun uitvoeringsbesluiten blijven van toepassing voor de werkgevers die overeenkomstig diezelfde artikelen 35 tot en met 40 collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden hebben gesloten, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden door de minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid werden goedgekeurd vóór 1 januari 2001.

§ 4. De ondernemingen die, vóór 1 januari 2001, genoten van of een recht konden laten gelden op de bijdragevermindering in toepassing van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en zijn uitvoeringsbesluiten, kunnen, vanaf 1 januari 2001, diezelfde bijdragevermindering blijven genieten onder de voorwaarden bepaald bij die koninklijke besluiten, voor het nog te lopen gedeelte van de periode waarvoor de minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig diezelfde koninklijke besluiten zijn goedkeuring heeft verleend.

De ondernemingen die de toelating bedoeld bij artikel 2 van het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2, en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, genoten en waarvan de erkenningsperiode bedoeld bij hetzelfde artikel 2 tot een einde komt tussen 1 januari 2001 en de datum van inwerkingtreding van deze wet, kunnen, na afloop van deze erkenningsperiode, de bijdragevermindering bepaald bij artikel 3 van het voornoemd koninklijk besluit van 21 maart 1997 genieten, voor zover deze ondernemingen de tijdens de erkenningsperiode doorgevoerde arbeidsduurvermindering blijven handhaven.

§ 2. Les dispositions de l'arrêté royal du 24 novembre 1997 contenant des conditions plus précises relatives à l'instauration de la réduction de cotisations pour la distribution du travail en application de 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, ainsi que ses arrêtés d'exécution, restent d'application pour les entreprises qui, avant le 1^{er} janvier 2001, bénéficiaient ou pouvaient faire valoir un droit à la réduction de cotisations conformément à ces arrêtés royaux.

§ 3. Les articles 35 à 40 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses et leurs arrêtés d'exécution restent d'application pour les employeurs qui ont conclu des conventions collectives de travail et des accords conformément à ces mêmes articles 35 à 40 pour autant que ces conventions et accords aient été approuvés par le ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions avant le 1^{er} janvier 2001.

§ 4. Les entreprises qui, avant le 1^{er} janvier 2001, bénéficiaient ou pouvaient faire valoir un droit à la réduction des cotisations, en application de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant les conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution, peuvent continuer à bénéficier, à partir du 1^{er} janvier 2001, de cette même réduction aux conditions prévues par ces arrêtés royaux, pour la partie restant à courir de la période pour laquelle le ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions a donné son approbation conformément à ces mêmes arrêtés royaux.

Les entreprises qui ont bénéficié de l'autorisation, visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 21 mars 1997 contenant l'exécution de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant les conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2, et 33 de la loi du 26 juillet 1996 précitée et dont la période de reconnaissance visée à ce même article 2 vient à échéance entre le 1^{er} janvier 2001 et le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, peuvent bénéficier, au terme de cette période de reconnaissance, de la réduction de cotisations prévues à l'article 3 de l'arrêté royal 21 mars 1997 précité, pour autant que ces entreprises maintiennent la réduction de la durée du travail mise en œuvre pendant la période de reconnaissance.

HOOFDSTUK IV

Het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Art.14

Artikel 99, eerste lid van hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen, gewijzigd door de wet van 13 februari 1998, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Artikel 99. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en de werkgevers.».

Art.15

In artikel 102*bis* van dezelfde wet, ingevoegd door de wet van 21 december 1994 en gewijzigd door de wet van 22 december 1995, worden de woorden « met 1/5 , 1/4, 1/3 of 1/2 » vervangen door de woorden « met 1/5 of 1/2 ».

Art.16

In Hoofdstuk IV, afdeling 5 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 3*bis* ingevoegd luidende:

«Onderafdeling 3*bis*. De toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art.103*bis*. Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art.103*ter*. De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers, in de mate dat die bepalingen eenzelfde voorwerp hebben als de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art.103*quater*. Aan de in artikel 103*bis* bedoelde werknemers wordt een uitkering toegekend wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald

CHAPITRE IV

Système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Art.14

L'article 99, alinéa 1^{er}, du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, modifié par la loi du 13 février 1998, est remplacé par la disposition suivante:

«Article 99. Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs.».

Art.15

Dans l'article 102*bis* de la même loi, introduit par la loi du 21 décembre 1994 et modifié par la loi du 22 décembre 1995, les mots « d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 » sont remplacés par les mots « d'1/5 ou d'1/2 ».

Art.16

Il est inséré dans le Chapitre IV, section 5, de la même loi, une sous-section 3*bis* rédigée comme suit:

«Sous-section 3*bis*. Application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103*bis*. La présente sous-section est applicable aux employeurs et aux travailleurs visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103*ter*. Les articles 100 et 102 ne s'appliquent pas aux travailleurs visés à l'article 103*bis*, dans la mesure où ces dispositions ont le même objet que la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103*quater*. Aux travailleurs visés à l'article 103*bis* une allocation est accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la

in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad het bedrag van de uitkeringen alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.».

Art.17

In artikel 104 van dezelfde wet, gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 424 van 8 augustus 1986, worden de woorden « de toepassing van de artikelen 100 en 102 » vervangen door de woorden « de toepassing van de artikelen 100, 102 en van onderafdeling 3*bis* ».

Art.18

In artikel 104*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 december 1995, worden de volgende wijzigingen aangepast:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door de volgende bepaling:

«§3. Voor de toepassing van dit artikel zijn uitgesloten de werkgevers die de verplichtingen voorgeschreven door hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de werkgelegenheid niet nakomen.»;

2° artikel 104*bis* wordt aangevuld met de volgende bepaling:

«§7. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing wat betreft de vervangers van de in onderafdeling 3*bis* bedoelde werknemers en wat betreft de vervangingen bedoeld in artikel 105, §3.».

Art.19

In artikel 105 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, gewijzigd door de wet van 26 maart 1999, wordt aangevuld met het volgende lid:

«Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking»;

2° Paragraaf 2 wordt vervangen door de volgende bepaling:

convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

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

Art.17

Dans l'article 104 de la même loi modifié par l'arrêté royal n° 424 du 8 août 1986, les mots « de l'application des articles 100 et 102 » sont remplacés par les mots « de l'application des articles 100, 102 et de la sous-section 3*bis* ».

Art.18

Dans l'article 104*bis* de la même loi, inséré par la loi du 22 décembre 1995, sont apportées les modifications suivantes:

1° le §3 est remplacé par la disposition suivante:

« §3. Sont exclus de l'application du présent article, les employeurs qui ne respectent pas les obligations imposées par le chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.»;

2° l'article 104*bis* est complété par la disposition suivante:

« §7. Les avantages du présent article ne s'appliquent pas en ce qui concerne les remplaçants des travailleurs visés à la sous-section 3*bis* et en ce qui concerne les remplacements visés à l'article 105, §3.».

Art.19

A l'article 105 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1° le §1^{er}, modifié par la loi du 26 mars 1999, est complété par l'alinéa suivant :

«Le droit à la réduction des prestations de travail visé à l'alinéa 1^{er} ne peut s'exercer qu'à concurrence d'1/5 ou d'1/2 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein »;

2° le §2 est remplacé par la disposition suivante:

«§2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.»;

3° paragraaf 3, opgeheven bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, wordt hersteld in de volgende lezing:

«§3. De werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren, worden ontslagen van de plicht tot vervanging in de gevallen waar een recht wordt toegekend krachtens §1.».

Art.20

Artikel 7, §1, derde lid, l) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd door de wet van 22 januari 1985, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«l) de uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.».

Art.21

De bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die met verwijzing naar de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen werden gesloten en die een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of een vermindering van de arbeidsprestaties regelen houden op uitwerking te hebben op 1 januari 2002.

Art.22

§1. De werknemers, als bedoeld bij artikel 103 bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, die voor de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van deze wet een aanvraag hebben ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekinguitkeringen kunnen hun loopbaanonderbreking verderzetten tot het verstrijken van de duur die overeenkomstig de regelgeving op de loopbaanonderbreking in de aanvraag werd vermeld.

§2. Voor de werknemers, als bedoeld bij artikel 103 bis van voornoemde herstellwet van 22 januari 1985,

«§2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par cette section.»;

3° le §3, abrogé par l'arrêté royal n°424 du 1^{er} août 1986, est rétabli dans la rédaction suivante:

«§3. Les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires sont dispensés de l'obligation de remplacement dans les cas où un droit est reconnu en vertu du §1^{er}.».

Art.20

L'article 7, §1^{er}, alinéa 3, l), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, introduit par la loi du 22 janvier 1985, est remplacé par la disposition suivante:

«1) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.».

Art.21

Les dispositions des conventions collectives de travail qui ont été conclues en référence aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et qui règlent une suspension de l'exécution du contrat de travail ou une réduction des prestations de travail cessent d'être en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Art.22

§1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, qui avant la date de publication au Moniteur belge de la présente loi ont introduit une demande auprès de l'Office national de l'Emploi, conformément à l'article 19 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, peuvent poursuivre leur interruption de carrière pour la durée qui, conformément à la réglementation de l'interruption de carrière, a été mentionnée dans la demande.

§2. Pour les travailleurs visés à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée qui, à

die sinds de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van deze wet een aanvraag hebben ingediend bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 19 van hetzelfde besluit van 2 januari 1991, moet de loopbaanonderbreking een aanvang nemen tijdens het jaar 2001 en mag de duur één jaar niet overschrijden.

§3. De in paragrafen 1 en 2 bedoelde werknemers blijven ook na 1 januari 2002 onderworpen aan het regime gebaseerd op de artikelen 100 en 102 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985.

§4. De loopbaanonderbrekingen gebaseerd op artikel 105 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985 en die voor de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk een aanvang hebben genomen, zijn niet onderworpen aan de bepalingen van artikel 19, 1°, van deze wet.

Art.23

In geval van toepassing van artikel 22 neemt de vervangingsplicht bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985 een einde op 1 januari 2002.

Art.24

§1. De werkgever, bedoeld bij artikel 103bis van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985, die vóór 1 januari 2002 is overgegaan tot de vervanging van een werknemer in loopbaanonderbreking door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze die beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 104bis van dezelfde wet en waarvan de naam voorkomt op het getuigschrift bedoeld bij het koninklijk besluit van 22 december 1995 tot uitvoering van artikel 104bis, §4, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, blijven voor deze werknemer de vrijstelling genieten van de socialezekerheidsbijdragen bedoeld bij artikel 104bis van dezelfde wet.

§2. Artikel 106bis van voornoemde herstelwet van 22 januari 1985, ingevoegd door het koninklijk besluit nr. 424 van 4 augustus 1986, wordt aangevuld met het volgende lid:

« De forfaitaire schadevergoeding bedoeld in dit artikel is niet meer verschuldigd door de werkgevers bedoeld in onderafdeling 3bis vanaf de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van de wet van betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.»

partir de la date de publication au Moniteur belge de la présente loi ont introduit une demande auprès de l'Office national de l'Emploi conformément à l'article 19 du même arrêté royal du 2 janvier 1991, l'interruption de carrière doit débuter dans le cours de l'année 2001 et ne peut dépasser une durée d'un an.

§3. Les travailleurs visés aux §§ 1^{er} et 2 restent soumis après le 1^{er} janvier 2002 au régime fondé sur les articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée .

§4. Les interruptions de carrière fondées sur l'article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée et ayant débuté avant l'entrée en vigueur du présent chapitre ne sont pas soumises aux dispositions de l'article 19, 1°, de la présente loi.

Art.23

En cas d'application de l'article 22, l'obligation de remplacement prévue aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée prend fin le 1^{er} janvier 2002.

Art.24

§1^{er} . L'employeur, visé à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, qui avant le 1^{er} janvier 2002 a procédé au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière par un chômeur complet indemnisé répondant aux conditions de l'article 104bis de la même loi et dont le nom figure dans l'attestation visée dans l'arrêté royal du 22 décembre 1995 portant exécution de l'article 104bis, § 4, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, continue à bénéficier, pour ce travailleur, de l'exonération des cotisations de sécurité sociale visée à l'article 104bis de la même loi.

§2. L'article 106bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, inséré par l'arrêté royal n° 424 du 4 août 1986, est complété par l'alinéa suivant:

«Le dédommagement forfaitaire visé par le présent article n'est plus dû par les employeurs visés à la sous-section 3bis à partir de la date de publication au Moniteur belge de la loi du relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.»

Art.25

Het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking wordt opgeheven.

HOOFDSTUK V

Vaderschaps- en adoptieverlof

Afdeling 1

Vaderschapsverlof

Art.26

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, waarvan de bestaande tekst §1 zal vormen, wordt aangevuld met een §2, luidende :

« §2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. ».

Art.27

Artikel 25quinquies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 maart 1971, waarvan de bestaande tekst §1 zal vormen, wordt aangevuld met een §2, luidende :

« §2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Art.25

L'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière est abrogé.

CHAPITRE V

Congé de paternité et congé d'adoption

Section première

Congé de paternité

Art.26

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 18 juillet 1985, dont le texte actuel devient le §1^{er} est complété par un §2 rédigé comme suit :

« §2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. ».

Art.27

L'article 25quinquies de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962 et modifié par l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971, dont le texte actuel devient le §1^{er} est complété par un §2 rédigé comme suit :

« §2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.».

Afdeling 2

Adoptieverlof

Art.28

Artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt aangevuld met een §3, luidende:

« §3. De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. ».

Art.29

Artikel 25^{quinquies} van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 december 1962 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 maart 1971, wordt aangevuld met een §3, luidende:

« §3. De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. ».

Section 2

Congé d'adoption

Art.28

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est complété par un §3 rédigé comme suit :

« §3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. ».

Art.29

L'article 25^{quinquies} de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962 et modifié par l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971, est complété par un §3 rédigé comme suit :

« §3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par

bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. ».

Afdeling 3

Gemeenschappelijke bepalingen

Art.30

§1. Afdeling 1 van dit hoofdstuk is slechts van toepassing voor zover de bevalling heeft plaatsgevonden na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

§2. Afdeling 2 van dit hoofdstuk is slechts van toepassing voor zover de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin, heeft plaatsgevonden na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Art.31

Artikel 2, 4° en 14°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 7 februari 1991, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VI

Brugpensioen

Afdeling 1

Voltijds brugpensioen

Art.32

In artikel 110, §1, eerste lid, van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, worden de woorden «in de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000» vervangen door de woorden «in de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002».

le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. ».

Section 3

Dispositions communes

Art.30

§1^{er}. La section première du présent chapitre ne s'applique que lorsque l'accouchement est intervenu après l'entrée en vigueur du présent chapitre.

§2. La section 2 du présent chapitre ne s'applique que lorsque l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du travailleur, comme faisant partie de son ménage, est intervenue après l'entrée en vigueur du présent chapitre.

Art.31

L'article 2, 4° et 14°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par les arrêtés royaux du 7 février 1991, est abrogé.

CHAPITRE VI

Prépension

Section première

Prépension à temps plein

Art.32

A l'article 110, §1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, les mots «au cours de la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «au cours de la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002».

Afdeling 2

Halftijds brugpensioen

Art.33

In artikel 112, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden «voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000» vervangen door de woorden «voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002».

Art.34

§1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, worden de woorden «voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000» vervangen door de woorden «voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002».

§2. In artikel 4 van hetzelfde besluit, worden de woorden «30 juni 1998» vervangen door de woorden «30 juni 2000».

§3. In artikel 5 van hetzelfde besluit, worden de woorden «31 december 2000» vervangen door de woorden «31 december 2002».

HOOFDSTUK VII

Inwerkingtreding

Art.35

Hoofdstuk II heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2001.

Hoofdstuk III treedt in werking op 1 oktober 2001.

Hoofdstuk IV treedt in werking op 1 januari 2002 met uitzondering van artikel 22 en 24, §2, die in werking treden de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt. De Koning is gemachtigd om voor deze datum de uitvoeringsbesluiten te nemen.

Section 2

Prépension à mi-temps

Art.33

A l'article 112, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots «pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002».

Art.34

§1^{er}. A l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures relatives à la prépension à mi-temps en application de 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, modifié par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, les mots « pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 » sont remplacés par les mots «pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002».

§2. A l'article 4 du même arrêté, les mots «30 juin 1998» sont remplacés par les mots «30 juin 2000».

§3. A l'article 5 du même arrêté, les mots «31 décembre 2000» sont remplacés par les mots «31 décembre 2002».

CHAPITRE VII

Entrée en vigueur

Art.35

Le chapitre II produit ses effets le 1^{er} juillet 2001.

Le chapitre III entre en vigueur le 1^{er} octobre 2001.

Le chapitre IV entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 à l'exception de l'article 22 et de l'article 24, §2, qui entrent en vigueur le jour de la publication de la présente loi au Moniteur belge. Le Roi est habilité à prendre les mesures d'exécution avant cette date.

Hoofdstuk V treedt in werking op 1 juli 2002.

Hoofdstuk VI heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001.

Gegeven te Ponza, 7 juni 2001

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

De minister van Werkgelegenheid,

Laurette ONKELINX

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

Le chapitre V entre en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

Le chapitre VI produit ses effets le 1^{er} janvier 2001.

Donné à Ponza, le 7 juin 2001

ALBERT

PAR LE ROI :

La ministre de l'Emploi,

Laurette ONKELINX

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

BIJLAGE ANNEXE

BASISTEKSTEN

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende
sociale bepalingen

Hoofdstuk IV

Afdeling 5 Onderbreking van de beroepsloopbaan
Onderafdeling 1 Toepassingsgebied

Art.99.(eerste lid) De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en op de werkgevers. Zij zijn evenwel niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

Art.102bis. Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking voor de palliatieve verzorging van een persoon, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100bis, §§ 2 tot en met 4.

BASISTEKSTEN AANGEPAST IN FUNCTIE VAN
HET WETSONTWERP

Artikel 14 Wetsontwerp

Art.99.(eerste lid) *De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en de werkgevers.*

Artikel 15 Wetsontwerp

Art.102bis. Een werknemer heeft recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties *met 1/5 of 1/2* van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking voor de palliatieve verzorging van een persoon, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100bis, §§ 2 tot en met 4.

Artikel 16 Wetsontwerp

Onderafdeling 3bis. De toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art. 103bis. Deze onderafdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Art. 103ter. De artikelen 100 en 102 zijn niet van toepassing op de in artikel 103bis bedoelde werknemers, in de mate dat zij eenzelfde voorwerp hebben als de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

TEXTES DE BASE

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Chapitre IV

Section 5 Interruption de la carrière professionnelle

Sous-section 1 Champ d'application

Art.99.(premier alinéa) Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs. Elles ne sont toutefois pas applicables aux travailleurs occupés conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Art.102bis. Un travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein] en cas de soins palliatifs portés à une personne, selon les dispositions et conditions prévues à l'article 100bis, §§ 2 à 4 inclus.

TEXTES DE BASE ADAPTES EN FONCTION DU PROJET DE LOI

Article 14 Projet de loi

Art.99.(premier alinéa) *Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs.*

Article 15 Projet de loi

Art.102bis. Un travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail *d'1/5 ou d'1/2* du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein] en cas de soins palliatifs portés à une personne, selon les dispositions et conditions prévues à l'article 100bis, §§ 2 à 4 inclus.

Article 16 Projet de loi

Sous-section 3bis. Application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Art.103bis. *La présente sous-section est applicable aux employeurs et aux travailleurs visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.*

Art.103ter. *Les articles 100 et 102 ne sont pas applicables aux travailleurs visés à l'article 103 bis, dans la mesure où ils ont le même objet que les dispositions prévues par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.*

Art.104. De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100 en 102 vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978, voor zover ingeval van toepassing van artikel 102 de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

In afwijking op dit artikel 11^{ter} kan, in geval van toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Art.104^{bis}.

...

§3. Van de toepassing van dit artikel zijn uitgesloten de werkgevers die de verplichtingen voorgeschreven door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, niet nakomen.

...

Art.105.

§1. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

Art.103quater. Aan de in artikel 103 bis bedoelde werknemers wordt een uitkering toegekend wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

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

Artikel 17 Wetsontwerp

Art.104. De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100, 102 en van onderafdeling 3^{bis} vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978, voor zover ingeval van toepassing van artikel 102 de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

In afwijking op dit artikel 11^{ter} kan, in geval van toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Artikel 18 Wetsontwerp

Art.104^{bis}.

...

§3. Voor de toepassing van dit artikel zijn uitgesloten de werkgevers die de verplichtingen voorgeschreven door hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de werkgelegenheid niet nakomen.

...

...

§7. De voordelen van dit artikel zijn niet van toepassing wat betreft de vervangers van de in onderafdeling 3^{bis} bedoelde werknemers en wat betreft de vervangingen bedoeld in artikel 105, §3.

Artikel 19 Wetsontwerp

Art.105.

§1. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

Art.104. L'employeur peut remplacer le travailleur, qui bénéficie de l'application des articles 100 et 102, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, pour autant, s'il s'agit de l'article 102, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée.

Par dérogation à cet article 11ter, la durée du contrat de remplacement, conclu en application de l'alinéa 1^{er}, peut excéder deux ans.

Art.104bis.

...

§3. Sont exclus de l'application du présent article, les employeurs dont il est établi qu'ils ne satisfont pas aux obligations prévues par l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes.

...

Art.105.

§1. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixer les cas, les conditions et les modalités d'octroi du droit à l'interruption de la carrière professionnelle et du droit à la réduction des prestations de travail, visés aux sous-sections 2 et 3.

Art.103quater. Aux travailleurs visés à l'article 103bis une allocation est accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

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

Article 17 Projet de loi

Art.104. L'employeur peut remplacer le travailleur, qui bénéficie *de l'application des articles 100, 102 et de la sous-section 3bis*, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978, pour autant, s'il s'agit de l'article 102, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée.

Par dérogation à cet article 11ter, la durée du contrat de remplacement, conclu en application de l'alinéa 1^{er}, peut excéder deux ans.

Article 18 Projet de loi

Art.104bis.

...

§3. Sont exclus de l'application du présent article, les employeurs qui ne respectent pas les obligations imposées par le chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

... ..

§7. Les avantages du présent article ne s'appliquent pas en ce qui concerne les remplaçants des travailleurs visés à la sous-section 3bis et en ce qui concerne les remplacements visés à l'article 105, §3.

Article 19 Projet de loi

Art.105.

§1. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixer les cas, les conditions et les modalités d'octroi du droit à l'interruption de la carrière professionnelle et du droit à la réduction des prestations de travail, visés aux sous-sections 2 et 3.

§2. De Koning neemt bij in Ministerraad overlegd besluit de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in de artikelen 100 en 102.

§3. ...

Art.106bis.

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

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

Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art.7.

§1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

§2. *De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling.*

§3. *De werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren, worden ontslagen van de plicht tot vervanging in de gevallen waar een recht wordt toegekend krachtens §1.*

Artikel 24 Wetsontwerp

Art.106bis.

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

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

De forfaitaire schadevergoeding bedoeld in dit artikel is niet meer verschuldigd door de werkgevers bedoeld in onderafdeling 3bis vanaf de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van de wet van ... betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.

Artikel 20 Wetsontwerp

Art.7.

§1. Bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt een Rijksdienst voor arbeidsvoorziening opgericht.

Deze dienst is een publiekrechtelijk lichaam bekleed met rechtspersoonlijkheid.

§2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par les articles 100 et 102.

§3. ...

Art.106bis.

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

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

Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art.7.

§1^{er}. Il est institué auprès du ministère du travail et de la prévoyance sociale un Office national de l'emploi.

Cet Office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Le droit à la réduction des prestations de travail visé à l'alinéa 1^{er} ne peut s'exercer qu'à concurrence d'1/5 ou d'1/2 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

§2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par cette section.

§3. Les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires sont dispensés de l'obligation de remplacement dans les cas où un droit est reconnu en vertu du §1^{er}.

Article 24 Projet de loi

Art.106bis.

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

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

Le dédommagement forfaitaire visé par le présent article n'est plus dû par les employeurs visés à la sous-section 3bis à partir de la date de publication au Moniteur belge de la loi du _____ relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

Article 20 Projet de loi

Art.7.

§1^{er}. Il est institué auprès du ministère du travail et de la prévoyance sociale un Office national de l'emploi.

Cet Office est un établissement public doté de la personnalité civile.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak :

- a) de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren;
- b) de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren;
- c) de versnelde beroepsopleiding van de volwassenen te bevorderen en te organiseren, hetzij door met dit doel eigen centra op te richten, hetzij door het subsidieren van centra die de rechtspersoonlijkheid bezitten en tot hetzelfde doel worden erkend;
- d) tegemoet te komen in het loon van de onvrijwillige werklozen van gevorderde leeftijd, minder-validen of die om andere redenen als moeilijk te plaatsen worden beschouwd en die door zijn toedoen worden aangeworven;
- e) tegemoet te komen in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van het personeel dat door de werkgevers wordt in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van ondernemingen;
- f) tegemoet te komen in de kosten van nieuwe installatie der werkloze werknemers;
- g) tegemoet te komen in het loon van de werknemers, die door de overschakeling van hun onderneming zijn getroffen;
- h) [...]
- i) met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen, aan de onvrijwillige werklozen en aan hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren;
- j) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders van een compensatievergoeding ter compensatie van de loonderving die voortvloeit uit de schommelingen van de wisselkoers tussen de Belgische en de Franse munt die zich voordeden voor 1 april 1987;
- k) de uitbetaling verzekeren van de onderbrekings-toelage bedoeld in artikel 3, par. 3bis, van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen, met behulp van de Divisie Begroting van de Generale Staf bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 december 1989 houdende organisatie van de Generale Staf.
- l) De uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.
- m) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van een uitkering voor bepaalde categorieën van werklozen die tewerkgesteld zijn in een inschakelingsproject met het oog op de bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Onder de voorwaarden, die de Koning bepaalt, heeft de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening tot taak :

- a) de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren;
- b) de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren;
- c) de versnelde beroepsopleiding van de volwassenen te bevorderen en te organiseren, hetzij door met dit doel eigen centra op te richten, hetzij door het subsidieren van centra die de rechtspersoonlijkheid bezitten en tot hetzelfde doel worden erkend;
- d) tegemoet te komen in het loon van de onvrijwillige werklozen van gevorderde leeftijd, minder-validen of die om andere redenen als moeilijk te plaatsen worden beschouwd en die door zijn toedoen worden aangeworven;
- e) tegemoet te komen in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding of het opnieuw installeren van het personeel dat door de werkgevers wordt in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van ondernemingen;
- f) tegemoet te komen in de kosten van nieuwe installatie der werkloze werknemers;
- g) tegemoet te komen in het loon van de werknemers, die door de overschakeling van hun onderneming zijn getroffen;
- h) [...]
- i) met behulp van de te dien einde opgerichte of nog op te richten organismen, aan de onvrijwillige werklozen en aan hun gezin de uitbetaling van de hun verschuldigde uitkeringen te verzekeren;
- j) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders van een compensatievergoeding ter compensatie van de loonderving die voortvloeit uit de schommelingen van de wisselkoers tussen de Belgische en de Franse munt die zich voordeden voor 1 april 1987;
- k) de uitbetaling verzekeren van de onderbrekings-toelage bedoeld in artikel 3, par. 3bis, van de wet van 20 mei 1994 betreffende de geldelijke rechten van de militairen, met behulp van de Divisie Begroting van de Generale Staf bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 december 1989 houdende organisatie van de Generale Staf.
- l) *De uitbetaling verzekeren van de vergoedingen bedoeld bij afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.*
- m) met behulp van de organismen opgericht krachtens punt i) de uitbetaling verzekeren van een uitkering voor bepaalde categorieën van werklozen die tewerkgesteld zijn in een inschakelingsproject met het oog op de bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de :

- a) promouvoir et organiser le recrutement et le placement des travailleurs;
- b) promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires;
- c) promouvoir et organiser la formation professionnelle accélérée des adultes, soit en créant à cette fin des centres propres, soit en subsidiant des centres dotés de la personnalité civile et agréés pour la même fin;
- d) intervenir dans la rémunération des chômeurs involontaires d'âge avancé, handicapés ou considérés comme difficiles à placer pour d'autres motifs, qui sont recrutés à son intervention;

e) intervenir dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle ou la réinstallation du personnel recruté par les employeurs en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprises;

f) intervenir dans les frais de réinstallation des travailleurs en chômage;

g) intervenir dans la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise;

h) [...]

i) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues;

j) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers occupés en France, le paiement d'une indemnité compensatoire destinée à compenser la perte de rémunération [résultant des fluctuations du taux de change des monnaies belge et française qui se sont produites avant le 1^{er} avril 1987];

k) assurer le paiement de l'indemnité d'interruption visée à l'article 3, par. 3bis, de la loi du 20 mai 1994 relative aux droits pécuniaires des militaires, avec l'aide de la Division Budget de l'État Major visé l'article 12 de l'arrêté royal du 19 décembre 1989 portant organisation de l'État Major.

l) assurer le paiement des indemnités visées aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

m) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i) le paiement d'une allocation à certaines catégories de chômeurs occupés dans un projet d'insertion en vue de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi.

Dans les conditions que le Roi détermine, l'Office national de l'emploi a pour mission de :

- a) promouvoir et organiser le recrutement et le placement des travailleurs;
- b) promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires;
- c) promouvoir et organiser la formation professionnelle accélérée des adultes, soit en créant à cette fin des centres propres, soit en subsidiant des centres dotés de la personnalité civile et agréés pour la même fin;
- d) intervenir dans la rémunération des chômeurs involontaires d'âge avancé, handicapés ou considérés comme difficiles à placer pour d'autres motifs, qui sont recrutés à son intervention;

e) intervenir dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle ou la réinstallation du personnel recruté par les employeurs en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprises;

f) intervenir dans les frais de réinstallation des travailleurs en chômage;

g) intervenir dans la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise;

h) [...]

i) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, le paiement aux chômeurs involontaires et à leur famille, des allocations qui leur sont dues;

j) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers occupés en France, le paiement d'une indemnité compensatoire destinée à compenser la perte de rémunération [résultant des fluctuations du taux de change des monnaies belge et française qui se sont produites avant le 1^{er} avril 1987];

k) assurer le paiement de l'indemnité d'interruption visée à l'article 3, par. 3bis, de la loi du 20 mai 1994 relative aux droits pécuniaires des militaires, avec l'aide de la Division Budget de l'État Major visé l'article 12 de l'arrêté royal du 19 décembre 1989 portant organisation de l'État Major.

l) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

m) assurer avec l'aide des organismes créés en vertu du point i) le paiement d'une allocation à certaines catégories de chômeurs occupés dans un projet d'insertion en vue de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi.

n) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de Belgische grensarbeiders van een vergoeding ter compensatie van het inkomstenverlies dat zij lijden ten gevolge van het feit dat zij hun belastingen in België en hun sociale zekerheidsbijdragen in het werkland betalen. De voorwaarden voor de toekenning van deze vergoedingen, het bedrag van de vergoedingen en de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsmaatregelen worden vastgelegd door een in Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit.

Hij wordt gestijfd door een gedeelte van de bij deze besluitwet opgelegde bijdragen, zoals in artikel 4 wordt bepaald, en door rijkstoelagen.

Wanneer het de uitbetaling van uitkeringen betreft aan de onvrijwillig werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is met toepassing van Titel II, hoofdstuk II, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening voor rekening van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de tussenkomst uit in het bedrag van deze werkloosheidsuitkeringen voor rekening van dit Fonds.

De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening is onderworpen aan de controle die is geregeld bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De Rijksdienst wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

De inrichting en de werking van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening worden door de Koning geregeld.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art.30.

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

n) met de hulp van de daartoe opgerichte of op te richten instellingen, te zorgen voor de uitbetaling aan de Belgische grensarbeiders van een vergoeding ter compensatie van het inkomstenverlies dat zij lijden ten gevolge van het feit dat zij hun belastingen in België en hun sociale zekerheidsbijdragen in het werkland betalen. De voorwaarden voor de toekenning van deze vergoedingen, het bedrag van de vergoedingen en de datum van inwerkingtreding van de uitvoeringsmaatregelen worden vastgelegd door een in Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit.

Hij wordt gestijfd door een gedeelte van de bij deze besluitwet opgelegde bijdragen, zoals in artikel 4 wordt bepaald, en door rijkstoelagen.

Wanneer het de uitbetaling van uitkeringen betreft aan de onvrijwillig werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is met toepassing van Titel II, hoofdstuk II, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, betaalt de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening voor rekening van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de tussenkomst uit in het bedrag van deze werkloosheidsuitkeringen voor rekening van dit Fonds.

De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening is onderworpen aan de controle die is geregeld bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut. De Rijksdienst wordt beheerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg.

De inrichting en de werking van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening worden door de Koning geregeld.

Artikelen 26 en 28 Wetsontwerp

Art.30.

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

n) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers belges le paiement d'une indemnité destinée à compenser la perte de revenu que ceux-ci subissent du fait qu'ils paient leurs impôts en Belgique et leurs cotisations sociales dans le pays d'emploi. Les conditions pour l'octroi de ces indemnités, le montant des indemnités et la date de l'entrée en vigueur des mesures d'exécution sont fixés par un arrêté royal approuvé par le Conseil des Ministres.

Il est alimenté par une part des cotisations imposées par le présent arrêté-loi, ainsi qu'il est prévu à l'article 4, et par des subventions de l'État.

Lorsqu'il s'agit du paiement d'allocations aux chômeurs involontaires dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application du titre II, chapitre II, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Office national de l'emploi paie pour le compte du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relatif à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, l'intervention de celui-ci dans le montant de ces allocations de chômage.

L'Office national de l'emploi est soumis au contrôle organisé par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il est administré conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

L'organisation et le fonctionnement de l'Office national de l'emploi sont réglés par le Roi.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art.30.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

n) assurer, avec l'aide des organismes créés ou à créer à cette fin, aux travailleurs frontaliers belges le paiement d'une indemnité destinée à compenser la perte de revenu que ceux-ci subissent du fait qu'ils paient leurs impôts en Belgique et leurs cotisations sociales dans le pays d'emploi. Les conditions pour l'octroi de ces indemnités, le montant des indemnités et la date de l'entrée en vigueur des mesures d'exécution sont fixés par un arrêté royal approuvé par le Conseil des Ministres.

Il est alimenté par une part des cotisations imposées par le présent arrêté-loi, ainsi qu'il est prévu à l'article 4, et par des subventions de l'État.

Lorsqu'il s'agit du paiement d'allocations aux chômeurs involontaires dont l'exécution du contrat de travail est suspendue en application du titre II, chapitre II, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Office national de l'emploi paie pour le compte du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relatif à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, l'intervention de celui-ci dans le montant de ces allocations de chômage.

L'Office national de l'emploi est soumis au contrôle organisé par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il est administré conformément aux dispositions de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale.

L'organisation et le fonctionnement de l'Office national de l'emploi sont réglés par le Roi.

Articles 26 et 28 Projet de loi

Art.30.

§1. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§3. De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wgens dienst op binnenschepen

Art.25quinquies.

De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Artikelen 27 en 29 Wetsontwerp

Art.25quinquies.

§1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure

Art.25quinquies.

L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

§3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

Articles 27 et 29 Projet de loi

Art.25quinquies.

§1. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§3. De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid, geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen, geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, Il peut déterminer les conditions d'assiduité.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, Il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

§3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

Wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen

Art.110

§1. In de paritaire comités of subcomités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die voorzien in de invoering van een stelsel van conventioneel brugpensioen, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, voor de ontslagen werknemers die in de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000, 56 jaar of ouder zijn. Bovendien moet de leeftijd van 56 jaar worden bereikt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomsten en op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. De bedoelde werknemers moeten op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114, §4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf en dat zij beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer.

Art.112.

In de ondernemingen en de paritaire comités of subcomités kunnen, voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000, collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die voorzien in de invoering van een stelsel van halftijds brugpensioen, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 gesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993 voor de oudere werknemers, bedoeld in artikel 46 van de wet, van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, vanaf de leeftijd van 55 jaar.

De Koning kan de voorwaarden en nadere regelen bepalen ter uitvoering van de bepalingen van dit artikel.

Artikel 32 Wetsontwerp

Art.110

§1. In de paritaire comités of subcomités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die voorzien in de invoering van een stelsel van conventioneel brugpensioen, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, voor de ontslagen werknemers die *in de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002*, 56 jaar of ouder zijn. Bovendien moet de leeftijd van 56 jaar worden bereikt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomsten en op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. De bedoelde werknemers moeten op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114, §4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf en dat zij beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer.

Artikel 33 Wetsontwerp

Art.112.

In de ondernemingen en de paritaire comités of subcomités kunnen, *voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002*, collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die voorzien in de invoering van een stelsel van halftijds brugpensioen, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 gesloten op 13 juli 1993 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993 voor de oudere werknemers, bedoeld in artikel 46 van de wet, van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, vanaf de leeftijd van 55 jaar.

De Koning kan de voorwaarden en nadere regelen bepalen ter uitvoering van de bepalingen van dit artikel.

**Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action
belge pour l'emploi 1998 et portant des disposi-
tions diverses**

Art.110

§1^{er}. Dans les commissions ou sous-commissions paritaires, des conventions collectives de travail peuvent être conclues, prévoyant l'instauration d'un régime de prépension conventionnelle, tel que prévu par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'attribution d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, pour les travailleurs licenciés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000, sont âgés de 56 ans ou plus. Par ailleurs, l'âge de 56 ans doit être atteint au cours de la durée de validité de ces conventions collectives de travail et au moment de la fin de leur contrat de travail. Les travailleurs visés doivent, au moment de la fin de leur contrat de travail, pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, au sens de l'article 114, §4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir prouver qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, ou qu'ils sont occupés par un employeur qui relève de la commission paritaire de la construction et qu'ils disposent d'une attestation, délivrée par le médecin du travail, qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

Art.112.

Dans les entreprises et dans les commissions ou sous-commissions paritaires, des conventions collectives de travail peuvent être conclues pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 prévoyant l'instauration d'un régime de prépension à mi-temps tel que visé dans la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993 pour les travailleurs âgés visés à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, à partir de l'âge de 55 ans.

Le Roi peut déterminer les conditions et modalités d'exécution de cet article.

Article 32 Projet de loi

Art.110

§1^{er}. Dans les commissions ou sous-commissions paritaires, des conventions collectives de travail peuvent être conclues, prévoyant l'instauration d'un régime de prépension conventionnelle, tel que prévu par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'attribution d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, pour les travailleurs licenciés qui, *au cours de la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002*, sont âgés de 56 ans ou plus. Par ailleurs, l'âge de 56 ans doit être atteint au cours de la durée de validité de ces conventions collectives de travail et au moment de la fin de leur contrat de travail. Les travailleurs visés doivent, au moment de la fin de leur contrat de travail, pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, au sens de l'article 114, §4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

En outre, ces travailleurs doivent pouvoir prouver qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, ou qu'ils sont occupés par un employeur qui relève de la commission paritaire de la construction et qu'ils disposent d'une attestation, délivrée par le médecin du travail, qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

Article 33 Projet de loi

Art.112.

Dans les entreprises et dans les commissions ou sous-commissions paritaires, des conventions collectives de travail peuvent être conclues *pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002* prévoyant l'instauration d'un régime de prépension à mi-temps tel que visé dans la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993 pour les travailleurs âgés visés à l'article 46 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, à partir de l'âge de 55 ans.

Le Roi peut déterminer les conditions et modalités d'exécution de cet article.

Koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, §2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Art.1

Dit besluit is van toepassing voor de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 op alle werknemers die tenminste 58 jaar oud zijn die op hun vraag en in onderlinge overeenstemming met hun werkgever hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van een halftijds brugpensioen.

Art.4.

Door Ons kunnen bij in Ministerraad overlegd besluit de toepassingsmodaliteiten worden bepaald met betrekking tot de regeling inzake halftijds brugpensioen op 58 jaar voorzien in dit besluit, op de ondernemingen die 50 of minder werknemers tewerkstellen op 30 juni 1998. Deze toepassingsmodaliteiten betreffen de omschrijving van de omstandigheden waarbinnen de werkgever de toelating kan weigeren om het halftijds brugpensioen toe te staan evenals de wijziging van de periode waarbinnen de werkgever moet overgaan tot de vervanging van de halftijds bruggepensioneerde.

Art.5.

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000.

Artikel 34 Wetsontwerp

Art.1.

Dit besluit is van toepassing *voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002* op alle werknemers die tenminste 58 jaar oud zijn die op hun vraag en in onderlinge overeenstemming met hun werkgever hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van een halftijds brugpensioen.

Art.4.

Door Ons kunnen bij in Ministerraad overlegd besluit de toepassingsmodaliteiten worden bepaald met betrekking tot de regeling inzake halftijds brugpensioen op 58 jaar voorzien in dit besluit, op de ondernemingen die 50 of minder werknemers tewerkstellen op *30 juni 2000*. Deze toepassingsmodaliteiten betreffen de omschrijving van de omstandigheden waarbinnen de werkgever de toelating kan weigeren om het halftijds brugpensioen toe te staan evenals de wijziging van de periode waarbinnen de werkgever moet overgaan tot de vervanging van de halftijds bruggepensioneerde.

Art.5.

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1997 en houdt op van kracht te zijn op *31 december 2002*.

Arrêté royal du 27 janvier 1997 contenant des mesures sur la prépension à mi-temps en application de 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

Art.1^{er}.

Le présent arrêté est applicable, pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000, à tous les travailleurs âgés de 58 ans au moins qui à leur demande conviennent de commun accord avec leur employeur de réduire leurs prestations de travail dans le cadre d'une prépension à mi-temps.

Art.4.

Les modalités d'application pourront être fixées par Nous par arrêté délibéré en Conseil ayant pour objet la réglementation concernant la prépension à mi-temps à 58 ans comme prévu dans cet arrêté, aux entreprises qui comptent 50 travailleurs ou moins au 30 juin 1996. Les modalités d'application se rapportent à la description des circonstances dans lesquelles l'employeur peut refuser d'accorder la prépension à mi-temps ainsi qu'à la modification de la période durant laquelle l'employeur doit procéder au remplacement du prépensionné.

Art.5.

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1997 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2000.

Article 34 Projet de loi

Art.1^{er}.

Le présent arrêté est applicable, *pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002*, à tous les travailleurs âgés de 58 ans au moins qui à leur demande conviennent de commun accord avec leur employeur de réduire leurs prestations de travail dans le cadre d'une prépension à mi-temps.

Art.4.

Les modalités d'application pourront être fixées par Nous par arrêté délibéré en Conseil ayant pour objet la réglementation concernant la prépension à mi-temps à 58 ans comme prévu dans cet arrêté, aux entreprises qui comptent 50 travailleurs ou moins au *30 juin 2000*. Les modalités d'application se rapportent à la description des circonstances dans lesquelles l'employeur peut refuser d'accorder la prépension à mi-temps ainsi qu'à la modification de la période durant laquelle l'employeur doit procéder au remplacement du prépensionné.

Art.5.

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1997 et cessera d'être en vigueur le *31 décembre 2002*.