

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juni 2016

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de modernisering van de
organisatie van het werk**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juin 2016

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à moderniser l'organisation du travail

(déposée par Mme Catherine Fonck)

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier 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 : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

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
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Waarom een modernisering van de organisatie van het werk?

De evolutie van de arbeidsmarkt en van de context waarin de ondernemingen evolueren, vergt absoluut dat de organisatie van het werk wordt gemoderniseerd en flexibeler wordt gemaakt.

De nieuwe informatie- en communicatietechnologieën liggen aan de basis van vernieuwende arbeidsorganisatiemodellen (telewerk, samenwerking, voortdurend gebruik van smartphones enzovoort) en van een zekere verweving van privé- en beroepsleven. De arbeidstijd moet kunnen worden aangepast en voorts is de opleiding van de werknemers een hoofduitdaging in een almaar meer digitaal wordende economie. De werknemers zijn vragende partij voor meer flexibiliteit om hun privéleven en beroepsleven beter op elkaar te kunnen afstemmen, maar zij hebben ook behoefte aan werkzekerheid en aan zekerheid in het werk.

Het valt niet te ontkennen: het arbeidsrecht moet worden gemoderniseerd.

Eind februari 2016 heeft minister Kris Peeters tien voorstellen bekendgemaakt om het arbeidsrecht te moderniseren. Die voorstellen moesten in de Groep van Tien aan de sociale partners worden voorgelegd en deel uitmaken van de strategie “Werkbaar en Wendbaar werk.”

Het gaat om een waaier van maatregelen: (i) loopbaansparen, (ii) de arbeidsduur flexibiliseren, (iii) overuren op vrijwillige basis toestaan, (iv) bepaalde beroepen aan de arbeidsduurwetgeving onttrekken, (v) uitzendarbeid voor onbepaalde tijd mogelijk maken, (vi) een mobiliteitsbudget creëren, (vii) een nieuw statuut in het leven roepen: de autonome medewerker, (viii) een transitievergoeding creëren ter vervanging van de verbrekingsvergoeding, (ix) een beter raamwerk voor telewerk in het leven roepen, (x) een nieuwe regeling creëren voor thematisch en andersoortig verlof.

Begin april echter, nog vóór de sociale partners hun bespreking konden afronden en zich officieel konden uitspreken over de eerste versie van die maatregelen, werd door de regering in het kader van de begrotingsherziening een nieuwe versie ervan “aangenomen” (zie: “*Notifications Réformes structurelles du marché du travail*”).

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Pourquoi faut-il moderniser l'organisation du travail?

L'évolution du marché du travail et des réalités des entreprises nécessite absolument de moderniser l'organisation du travail et de le rendre plus flexible.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont à l'origine de modèles d'organisation du travail innovants (télétravail, travail collaboratif, usage constant des smartphones,...) et d'une certaine perméabilité entre vie privée et vie professionnelle. Le temps de travail doit pouvoir être adapté et la formation des travailleurs est, par ailleurs, un enjeu majeur dans une économie de plus en plus numérique. Les travailleurs sont demandeurs d'une flexibilité permettant de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, mais ils ont également besoin d'une sécurité de l'emploi et dans l'emploi.

On ne peut le nier, le droit du travail doit être modernisé.

Fin février 2016, le ministre Kris Peeters a rendu publiques dix propositions pour moderniser le droit du travail. Ces propositions devaient être soumises aux partenaires sociaux au sein du Groupe des 10 et devaient s'inscrire dans la stratégie du “*workbaar en wendbaar werk*” autrement dit le “Travail faisable et agilité dans l'emploi.”

Ces mesures étaient variées: (i) épargner ses congés ou primes, (ii) flexibiliser la durée du travail, (iii) autoriser les heures supplémentaires volontaires, (iv) soustraire certaines professions à la réglementation du temps de travail, (v) rendre possible l'intérim à durée indéterminée, (vi) créer un budget mobilité, (vii) créer un nouveau statut: le travailleur autonome, (viii) créer une indemnité de transition visant à remplacer les indemnités de rupture, (ix) mieux encadrer le télétravail, (x) créer un nouveau régime pour les congés thématiques et autres.

Toutefois, début avril, avant même que les partenaires sociaux n'aient pu finaliser les discussions et se prononcer officiellement sur la première version de ces mesures, une nouvelle version desdites mesures a été “adoptée” par le gouvernement (voy. “*Notifications Réformes structurelles du marché du travail*”) dans le cadre de l'ajustement budgétaire.

Van die nieuwe reeks maatregelen van de minister van Werk doet de volgende maatregel het meeste stof opwaaien: “De referteperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt met ingang van 1 januari 2017 wettelijk vastgelegd op 1 jaar, waarbij de dagelijkse arbeidsduur 9 uur en de wekelijkse arbeidsduur 45 uur niet kan overschrijden (tenzij anders sectoraal bepaald, zie verder). De minimale interne grens wordt bepaald op 143 uur, tenzij anders overeengekomen in de sector. De regeling inzake het bepalen van het overloon blijft ongewijzigd.”¹.

Op dinsdag 26 april 2016 zijn de onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers in de Groep van Tien over de flexibiliteit van de arbeidsmarkt afgesprongen. De annualisering van de arbeidstijd vormt in dit dossier het struikelblok.

Daarna hebben de vertegenwoordigers van de werkgevers en die van de werknemers de minister van Werk een brief geschreven om bijkomende uitleg te vragen over de maatregelen inzake de flexibiliteit van de arbeidsmarkt waartoe in het kader van de begrotingscontrole was beslist.

Nu, in mei 2016, zit het dossier muurvast en hebben de vakbonden diverse acties gepland.

2. Hoe deze modernisering er volgens dit voorstel van resolutie moet uitzien

Dit voorstel van resolutie heeft tot doel de sociale dialoog weer op gang te brengen. Daartoe wordt een alternatief voorstel op de onderhandelingstafel gelegd, dat volgens de indienster evenwichtiger is. Het voorstel is opgebouwd rond zes krachtlijnen:

1. eerste krachtlijn: evenwicht gezin/werk;
2. tweede krachtlijn: soepeler arbeidstijd;
3. derde krachtlijn: pensioenen en loopbaaneinde;
4. vierde krachtlijn: beroepsmobiliteit;
5. vijfde krachtlijn: opleiding;
6. zesde krachtlijn: meer aandacht voor evaluaties bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst en vereenvoudiging van de arbeidsreglementen.

¹ Bron: nota “Notificatie wendbaar werkbaar werk/modernisering arbeidsrecht”, 10 april 2016.

La mesure la plus polémique reprise dans ce nouveau groupe de mesures du ministre de l'Emploi est la suivante: “A partir du 1^{er} janvier 2017, la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail sera légalement fixée à 1 an, la durée journalière du temps de travail et la durée hebdomadaire du temps de travail ne pouvant respectivement pas dépasser 9 et 45 heures (sauf stipulation sectorielle contraire, voir ci-après). Sauf convention sectorielle contraire, la limite minimale interne sera fixée à 143 heures. La base de fixation du sursalaire restera inchangé[e]”¹.

Le mardi 26 avril 2016, les négociations entre syndicats et employeurs au sujet de la flexibilité du marché du travail ont échoué au sein du Groupe des 10. L'annualisation du temps de travail constitue la pierre d'achoppement dans ce dossier.

Par la suite, les représentants des employeurs et ceux des travailleurs ont adressé une lettre au ministre de l'Emploi pour lui demander des explications supplémentaires au sujet des mesures de flexibilité du marché du travail décidées à l'occasion dudit contrôle budgétaire.

Le dossier est actuellement, en ce mois de mai 2016, bloqué et différentes mobilisations sont prévues par les syndicats.

2. Manière dont la présente proposition de résolution envisage cette modernisation

La présente proposition de résolution a pour objet de relancer le dialogue social en déposant sur la table des négociations une proposition alternative que l'auteure estime plus équilibrée. Elle se structure autour de six axes:

1. premier axe: équilibre vie familiale/vie professionnelle;
2. deuxième axe: souplesse quant au temps de travail;
3. troisième axe: focus pensions et fin de carrière;
4. quatrième axe: mobilité professionnelle;
5. cinquième axe: formation;
6. sixième axe: encourager les évaluations en début de contrat de travail et simplification des règlements de travail.

¹ Source note “Notifications Réformes structurelles du marché du travail”, 10 avril 2016.

2.1. *Eerste krachtlijn: evenwicht tussen gezin en werk*

Als premisse geldt: een betere ouder = een betere werknemer & een gelukkige werknemer = een productievere werknemer².

2.1.a. *Spreiding van het tijdskrediet om beter rekening te houden met de realiteit van zowel gezin als werk*

Momenteel beschikken de werknemers die voldoen aan de voorwaarden om op tijdskrediet met motief aanspraak te maken, over een vast krediet van 36 of 48 maanden naargelang van de gekozen tijdskrediet-formule. Die tijdspannes van 36 of 48 maanden worden niet proportioneel berekend bij halftijds of één vijfde tijdskrediet.

Anders gesteld: die tijdspannes van 36 of 48 maanden zijn dezelfde, ongeacht de vorm van tijdskrediet met motief (voltijds, deeltijds of a rato van één vijfde)³.

In het kader van het tijdskrediet met motief kan men aanspraak maken op uitkeringen, als dat tijdskrediet wordt aangevraagd om:

- een erkende opleiding te volgen;
- voor een kind jonger dan 8 jaar te zorgen;
- te zorgen voor een familielid tot de tweede graad of voor een ernstig ziek gezinslid;
- palliatieve zorg te verstrekken.

Het is de bedoeling om met dit voorstel, dat aan de sociale partners moet worden voorgelegd, een spreiding van het tijdskrediet mogelijk te maken. In de huidige

² "Gelukkige werknemers zijn 12 % productiever" – 22 oktober 2015: "Wetenschappers aan de universiteit van Warwick, Engeland, hebben ontdekt dat niet geld maar geluk de productiviteit op de werkvloer opschroeft. Het onderzoek laat zien dat gelukkige werknemers maar liefst 12 % productiever zijn dan gemiddeld, terwijl ongelukkige werknemers zelfs 10 % minder productief zijn dan gemiddeld. Het onderzoeksteam zegt dat de invloed van geluk zo groot is, omdat positieve emoties mensen lijken te stimuleren. Auteur Shawn Aker, die voor het boek *The Happiness Advantage* onderzoek deed naar dit onderwerp, onderschrijft dat. Hij zegt dat onze hersenen beter werken als je je positief voelt, je wordt er slimmer en creatiever van en dus ook productiever." Bron: <http://www.attentia.be/nl/nieuws/gelukkige-werknemers-zijn-12-productiever>.

³ Koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2014.

2.1. *Premier axe: Equilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle*

L'équation de départ est la suivante: un meilleur parent = un meilleur travailleur. En effet, un travailleur heureux = un travailleur plus productif².

2.1.a. *Etalement des crédits-temps pour mieux tenir compte des réalités familiales et professionnelles*

Actuellement, les travailleurs entrant dans les conditions pour prétendre à un crédit-temps avec motif disposent d'un crédit fixe de 36 ou 48 mois en fonction de la formule choisie pour le crédit-temps. Ces durées de 36 ou 48 mois ne sont pas calculées proportionnellement en cas de crédit-temps à mi-temps ou à 1/5^e temps.

Autrement dit, ces durées de 36 ou 48 mois sont les mêmes, quelle que soit la forme de crédit-temps avec motif (à temps plein, à mi-temps ou d'1/5^e temps)³.

Le droit aux allocations dans le cadre du crédit-temps avec motif peut être obtenu pour:

- suivre une formation reconnue;
- s'occuper de son enfant de moins de 8 ans;
- prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2^e degré ou d'un membre du ménage gravement malade;
- prodiguer des soins palliatifs.

La présente proposition, à soumettre aux partenaires sociaux, vise à permettre l'étalement des crédit-temps. En l'état actuel de la réglementation, le travailleur n'a

² "Les travailleurs heureux sont 12 % plus productifs" – 22 oct 2015. "Des scientifiques de l'université de Warwick en Angleterre ont découvert que ce n'est pas l'argent mais le bonheur qui augmente la productivité au travail. L'enquête révèle que les travailleurs heureux sont pas moins de 12 % plus productifs que la moyenne et que les travailleurs qui ne sont pas heureux sont quant à eux 10 % moins productifs que la moyenne. Selon les chercheurs, l'influence du bonheur est importante parce que les émotions positives semblent stimuler les gens. L'auteur Shawn Aker, qui s'est penché sur le sujet pour son livre *The Happiness Advantage*, partage le même point de vue. Il déclare que notre cerveau fonctionne mieux lorsqu'on se sent positif; cela augmente l'intelligence et la créativité et donc aussi la productivité." Source: <http://www.attentia.be/fr/nouvelles/les-travailleurs-heureux-sont-12-plus-productifs>.

³ Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.*, 31 décembre 2014.

stand van de regelgeving heeft de werknemer er niet langer enig belang bij om een beter op zijn gezinsevenwicht afgestemde formule te kiezen, zoals een halftijdse of één vijfde loopbaanvermindering.

Of de werknemer nu een voltijds, deeltijds of één vijfde tijdskrediet heeft, de duur van zijn uitkeringen zal onveranderd blijven. Het is echter bekend dat tijdskrediet een betere combinatie van het beroeps- en het privéleven beoogt.

Als men de werknemers niet langer toestaat flexibel de voor hen meest geschikte tijdskredietformule te kiezen, met name als het om hun gezinsevenwicht gaat, dan gaat men in tegen het doel zelf van het tijdskrediet. Die inperking van de flexibiliteit waarop de werknemer thans aanspraak kan maken, lijkt niet te sporen met het concept “werkbaar werk” dat de regering van de huidige 54^{ste} regeerperiode beoogt uit te werken.

Om maar één voorbeeld te geven: veel ouders nemen voor één vijfde tijdskrediet op, onder meer om zich 's woensdags met hun kinderen bezig te houden of om vroeger te stoppen met werken en hun kind(eren) van school af te halen.

Inspiratie voor dit debat is te vinden in het wetsvoorstel dat de fractie van de indienster ter zake heeft ingediend, te weten het wetsvoorstel teneinde de balans tussen gezin en werk te verbeteren door de regels inzake tijdskrediet te wijzigen en aldus beter rekening te houden met de gezins- en de beroepsrealiteit (DOC 1810/001, zie <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1810/54K1810001.pdf>).

2.1.b. Bij tijdskrediet om voor zijn kind te zorgen, optrekking van de voor dat kind geldende leeftijdsgrens van 8 tot 15 jaar

De leeftijdsgrens is momenteel vastgesteld op 8 jaar. Die strookt echter niet met de realiteit in veel gezinnen. Het komt inderdaad vaak voor dat puberende kinderen meer nood hebben aan de aanwezigheid van hun ouders, zodat die hen kunnen begeleiden en helpen bij het wegwerken van mogelijke problemen.

Veel kinderen worstelen met talloze vragen (op gevoelsmatig en seksueel vlak, overgang naar het secundair onderwijs, voorbereiding op het toekomstige beroepsleven enzovoort) en met problemen (over- en ondergewicht, contact met alcohol, tabak of drugs, depressie, stress, afwijzing enzovoort) die eigen zijn aan de puberteit. Op die leeftijd kan het bovendien nodig blijken het kind bij zijn schoolwerk te begeleiden. Daarom wordt voorgesteld de leeftijdsgrens op te trekken tot 15 jaar.

plus aucun intérêt à choisir une formule plus adaptée à son équilibre familial, telle qu'une réduction à mi-temps ou à un cinquième.

Que le travailleur soit à un cinquième, à mi-temps ou à temps plein en crédit-temps, la durée de ses allocations sera invariable. Toutefois, on le sait, le crédit-temps vise une meilleure combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée.

Ainsi, supprimer la flexibilité pour les travailleurs quant à la formule de crédit-temps leur correspondant le mieux, notamment au regard de leur équilibre familial, est contraire à l'objectif même du crédit-temps. Réduire la flexibilité dont peut bénéficier le travailleur ne semble pas en adéquation avec le concept de “travail faisable” que compte mettre en place le gouvernement de l'actuelle législature 54.

En effet, pour ne citer qu'un exemple, de nombreux parents utilisaient un crédit-temps à 1/5^e temps, notamment pour s'occuper de leur(s) enfant(s) le mercredi ou pour terminer plus tôt le travail et récupérer leur(s) enfant(s) à la sortie de l'école.

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de loi déposée sur cette question par le groupe politique de l'auteure: proposition de loi visant à améliorer l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle en modifiant les règles des crédits-temps pour mieux tenir compte des réalités familiales et professionnelles (DOC 1810/001: <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/1810/54K1810001.pdf>).

2.1.b. Relever l'âge limite de l'enfant de 8 à 15 ans en ce qui concerne le crédit-temps en vue de s'occuper de son enfant

La limite d'âge actuellement fixée est de 8 ans. Toutefois, cela ne correspond pas à la réalité de bon nombre de familles. En effet, il n'est pas rare que ce soit à l'adolescence que les parents aient besoin de passer plus de temps avec leurs enfants afin de les guider et de les aider à surmonter les difficultés qu'ils peuvent traverser.

Les questionnements (vie affective et sexuelle, passage à l'enseignement secondaire, préparation à une future vie professionnelle, ...) et les problèmes (surcharge et carence pondérale, confrontation à l'alcool, consommation de tabac ou de drogue, dépression, stress, rejet,...) spécifiques à cet âge peuvent être nombreux. Par ailleurs, un soutien scolaire peut se révéler d'autant plus nécessaire à cet âge. Il est donc proposé de relever l'âge limite à 15 ans.

Ook voor dit debat kan inspiratie worden geput uit bovenvermelde wetsvoorstel DOC 54 1810/001, dat de fractie van de indienster ter zake heeft ingediend.

2.1.c. Instelling van een specifiek verlof voor mantelzorgers

Vele werknemers kunnen op een bepaald ogenblik in hun leven in een situatie terechtkomen waarin ze de zorg op zich moeten nemen van een zwaar zorgbehoevend iemand die ook als dusdanig wordt erkend. Een eerste stap in de erkenning van de mantelzorgers is al gezet met de aanneming van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat. Artikel 3, § 1, van vernoemde wet definieert de mantelzorger als “de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan de geholpen persoon”.

Teneinde rekening te houden met die realiteit, zou een specifiek themaverlof voor de mantelzorgers kunnen worden ingesteld. Dat verlof zou bijvoorbeeld kunnen worden opgenomen in de vorm van een volledige opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, tot 24 maanden, of van een vermindering van de prestaties, tot 48 maanden. De werknemer die dat type verlof gebruikt, zou tegen ontslag beschermd moeten zijn en de verlofperiodes voor mantelzorg zouden gelijkgesteld moeten worden wat de pensioenrechten betreft.

Inspiratie voor dit debat is te vinden in het wetsvoorstel dat de fractie van de indienster ter zake heeft ingediend, te weten het wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers (DOC 0625/001: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/0625/54K0625001.pdf>).

Een alternatief zou kunnen zijn te voorzien in eenzelfde regeling voor de mantelzorgers, door ze op te nemen in de huidige reglementering in verband met het tijdscrediet.

2.1.d. Verlenging van het adoptieverlof

Het doel is het adoptieverlof gelijk te stellen met het zwangerschapsverlof. Geen enkele objectieve reden kan een andere opvangduur rechtvaardigen voor een natuurlijk kind of een geadopteerd kind. Wel integendeel. Geadopteerde kinderen kennen een levensloop die gekenmerkt is door verlating of scheiding. Die begeleidingsperiode binnen het nieuwe gezin is noodzakelijk om een band te scheppen en om vertrouwen en een veiligheidsgevoel te creëren tussen de leden van het nieuwe gezin.

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de loi DOC 54 1810/001 précitée déposée par le groupe politique de l'auteure sur cette question.

2.1.c. Créer un congé spécifique pour les aidants-proches

De nombreux travailleurs peuvent être amenés à un moment de leur vie à prendre soin d'une personne reconnue en situation de grande dépendance. Une première étape dans la reconnaissance des aidants proches a déjà été franchie avec l'adoption de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance. L'article 3, § 1^{er}, de loi précitée définit l'aidant proche comme “la personne qui apporte une aide et un soutien continu ou réguliers à la personne aidée”.

Afin de prendre en compte cette réalité, un congé thématique spécifique pour les aidants proches pourrait être créé. Par exemple, ce congé pourrait être pris sous la forme d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail, jusqu'à 24 mois, ou d'une réduction des prestations jusqu'à 48 mois. Le travailleur qui utilise ce type de congé devrait bénéficier d'une protection contre le licenciement et les périodes de congé pour aidant proche devraient être assimilées au niveau de la pension.

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de loi déposée par le groupe politique de l'auteure sur cette question: proposition de loi établissant une reconnaissance des aidants proches (Doc. 0625/001: <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/0625/54K0625001.pdf>).

Une alternative pourrait être de prévoir la même disposition pour les aidants proches en l'intégrant dans la réglementation actuelle sur les crédits-temps.

2.1.d. Allonger le congé d'adoption

L'objectif est de faire coïncider le congé d'adoption et le congé de maternité. Aucune raison objective ne peut justifier un temps d'accueil différent entre un enfant naturel et un enfant adoptif. Bien au contraire. Les enfants adoptés connaissent des parcours de vie marqués par l'abandon ou la séparation. Cette période d'accompagnement au sein du nouveau foyer est donc nécessaire pour créer du lien, de la confiance et de la sécurité entre les membres de la nouvelle famille.

Inspiratie voor dit debat is te vinden in het wetsvoorstel dat de fractie van de indienster ter zake heeft ingediend, te weten het wetsvoorstel betreffende de verlenging van het adoptieverlof (DOC 54 0573/001: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/0573/54K0573001.pdf>).

2.1.e. Instelling van een recht op telewerk

A. Waarom is dat nodig en wenselijk?

Momenteel is het telewerk hoofdzakelijk geregeld door een nationale collectieve arbeidsovereenkomst⁴. Niettemin doen veel ondernemingen een beroep op telewerk buiten die cao om.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dateert van 2005 en werd gewijzigd in 2008, maar de informatica-technologieën evolueren zeer snel (televergaderingen met Skype, *Go to Meeting*, rechtstreekse onlinecommunicatieprogramma's (type "MSN Messenger" enzovoort). Deze cao regelt overigens niet alle aspecten van het telewerk. Het telewerk moet worden aangemoedigd. Daarvoor kunnen diverse argumenten worden aangevoerd:

— dankzij het telewerk kunnen nutteloze verplaatsingen worden voorkomen, wat een niet te verwaarlozen voordeel is in de context van de bestaande mobiliteitsproblemen in ons land;

— het is aangetoond dat een telewerker efficiënter werkt; uit een onderzoek blijkt dat de productiviteit van de telewerkers 22 % hoger is dan die van de overige werknemers van de onderneming⁵;

— de afwisseling tussen werkplek en woonplaats zou tevens een directe impact hebben op het welzijn van de werknemer⁶;

— *"The promotion of telework opportunities is one of the components of the Commission's proposals for*

⁴ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85bis van 27 februari 2008.

⁵ <http://www.lefigaro.fr/vie-bureau/2012/05/29/09008-20120529ARTFIG00388-teletravail-des-salaries-plus-detendus-et-efficaces.php>. In dit artikel wordt verwezen naar de resultaten van een onderzoek dat op verzoek van Éric Besson, Frans gewezen minister van Industrie, Energie en Digitale Economie, werd uitgevoerd bij 20 Franse ondernemingsgroepen die samen 6 200 telewerkers in dienst hebben.

⁶ <http://www.lefigaro.fr/vie-bureau/2012/05/29/09008-20120529ARTFIG00388-teletravail-des-salaries-plus-detendus-et-efficaces.php>. In dit artikel wordt verwezen naar de resultaten van een onderzoek dat op verzoek van Éric Besson, Frans gewezen minister van Industrie, Energie en Digitale economie, werd uitgevoerd bij 20 Franse ondernemingsgroepen die samen 6 200 telewerkers in dienst hebben.

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de loi déposée par le groupe politique de l'auteure sur cette question: proposition de loi relative à l'allongement du congé d'adoption (Doc 0573/001 – <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/0573/54K0573001.pdf>)

2.1.e. Créer un droit au télétravail

A. Pourquoi est-ce nécessaire et souhaitable?

Actuellement, le télétravail est principalement règlementé par une convention collective nationale⁴. Toutefois, de nombreuses entreprises ont recours au télétravail en marge des règles qu'elle prévoit.

Cette convention collective de travail date de 2005 et a été modifiée en 2008, mais les technologies de l'information évoluent très rapidement (téléconférences type Skype, *Go to Meeting*, programmes de communication en ligne en direct (du type "MSN Messenger"),...). Par ailleurs, elle ne régit pas tous les aspects du télétravail. Il faut encourager le recours au télétravail. Divers arguments plaident en ce sens:

— télétravailler permet d'éviter des déplacements inutiles, ce qui n'est pas négligeable lorsque l'on connaît les problèmes de mobilité qui existent dans notre pays;

— il est prouvé qu'un télétravailleur peut se révéler plus efficace; selon une étude, la productivité des télétravailleurs serait de 22 % supérieure à celle des autres salariés en entreprise⁵;

— alterner bureau et domicile aurait également un impact direct sur le "bien-être" du salarié⁶;

— *"La promotion de possibilités du télétravail reste un élément des propositions de la Commission pour une*

⁴ Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008.

⁵ <http://www.lefigaro.fr/vie-bureau/2012/05/29/09008-20120529ARTFIG00388-teletravail-des-salaries-plus-detendus-et-efficaces.php>; citant Étude réalisée auprès de 20 groupes français représentant 6200 télétravailleurs à la demande d'Éric Besson, ex-ministre de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie numérique.

⁶ <http://www.lefigaro.fr/vie-bureau/2012/05/29/09008-20120529ARTFIG00388-teletravail-des-salaries-plus-detendus-et-efficaces.php>; citant Étude réalisée auprès de 20 groupes français représentant 6200 télétravailleurs à la demande d'Éric Besson, ex-ministre de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie numérique.

*an employment strategy in the information society. The Commission supports the work of the social partners with a view to establishing framework conditions and practical rules so as to allow telework to be introduced on a large scale*⁷.

B. Twee stimulerende maatregelen

B.1. Het recht op telewerken creëren

Het gaat niet om een individueel of absoluut recht, maar om de verplichting voor de werkgever om binnen zijn onderneming overleg te plegen met het oog op de mogelijkheid om er het telewerk in te voeren.

Dat overleg zou in de ondernemingsraad (OR) moeten plaatshebben of, bij ontstentenis daarvan, in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of, bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan, direct met de werknemers. Dat punt zou aldus op de agenda van ten minste twee vergaderingen van de OR, het CPBW dan wel de vakbondsafvaardiging moeten staan, of moeten worden besproken in de verenigde vergadering van werknemers en directie tijdens ten minste twee vergaderingen.

De directie zou er de voor- en nadelen van de invoering van telewerk in de onderneming toelichten en de vertegenwoordigers van de werknemers of de werknemers, al naargelang van het geval, zouden er de kans moeten krijgen om suggesties te doen, vragen te stellen en opmerkingen te formuleren.

Aldus zouden, voor zover technisch en materieel mogelijk en wenselijk, de nadere regels van het telewerk kunnen worden vastgesteld, ofwel bij een bedrijfs-cao, ofwel in het arbeidsreglement, ofwel in individuele overeenkomsten.

B.2. Instelling van een niet-belastbare en niet aan sociale bijdragen onderhevige vaste dagvergoeding ter compensatie van de aan het telewerk verbonden kosten

“Actuellement, en vertu de l'article 9 de la CCT n° 85, l'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. Il prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liés au télétravail. Il fournit également au télétravailleur un service approprié d'appui technique. Toutefois, “la question de savoir à charge de qui sont les autres frais liés au télétravail n'est pas réglée, ou en tout cas pas définitivement.

⁷ *Teleworking*, Samenvattingen van de EU-Wetgeving, Werkgelegenheid en Social Beleid, het laatst bijgewerkt op 17 mei 2005.

stratégie d'emploi dans la société de l'information. La Commission soutient le travail des partenaires sociaux destiné à établir des conditions cadres et des dispositions pratiques afin de permettre que le télétravail soit introduit à une grande échelle”⁷.

B. Pour l'encourager, deux mesures sont proposées

B.1. Créer un droit au télétravail

Il ne s'agirait pas d'un droit individuel, ni d'un droit absolu, mais de l'obligation pour l'employeur d'organiser une consultation au sein de son entreprise afin d'analyser l'opportunité d'y mettre en place le télétravail.

Cette consultation devrait avoir lieu au sein du conseil d'entreprise (CE), ou à défaut au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), ou à défaut avec la délégation syndicale, ou à défaut directement avec les travailleurs. Ce point devrait ainsi figurer à l'ordre du jour d'au moins deux réunions du CE ou du CPPT ou de la délégation syndicale ou être discuté en assemblée réunie des travailleurs et de la direction au moins lors de deux réunions.

La direction y présenterait les avantages et les inconvénients de la mise en place du télétravail au sein de l'entreprise et les représentants des travailleurs ou les travailleurs, selon les cas, devraient avoir l'occasion de faire des suggestions, de poser des questions et de formuler des remarques.

Ainsi, lorsque cela est techniquement et matériellement possible et souhaitable, les modalités du télétravail pourraient être fixées soit par CCT d'entreprise, soit dans le règlement de travail, soit dans des accords individuels.

B.2: Instauration d'une indemnité journalière forfaitaire défiscalisée et non soumise à cotisations sociales afin de prendre en charge les frais liés au télétravail

“Actuellement, en vertu de l'article 9 de la CCT n° 85, l'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. Il prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liés au télétravail. Il fournit également au télétravailleur un service approprié d'appui technique. Toutefois, “la question de savoir à charge de qui sont les autres frais liés au télétravail n'est pas réglée, ou en tout cas pas définitivement.

⁷ Voy. Accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail.

La C.C.T. n° 85 dispose que “l’employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail”. Faut-il en déduire que l’employeur ne doit pas répondre des frais qui ne constituent pas des “coûts des connexions et communications liées au télétravail”, comme les frais de chauffage et d’éclairage du bureau du télétravailleur? Ou le CNT a-t-il seulement voulu dire que l’employeur doit uniquement supporter le coût des connexions et communications liées au télétravail, et pas le coût des connexions que le travailleur effectue pour des raisons personnelles?

La première interprétation semble plausible. Il est, en tout cas, clair que le remboursement forfaitaire de frais de 10 % de la rémunération qui est prévu dans l’article 119.6 de la loi sur les contrats de travail pour les travailleurs à domicile dont le contrat ne contient pas de disposition relative au remboursement des frais (...) ne pourra pas être appliqué. L’article 119.6 de la loi relative aux contrats de travail n’est en effet pas applicable aux télétravailleurs. Si rien n’est convenu à ce sujet, la participation de l’employeur se limitera aux connexions et communications professionnelles”⁸.

Om dit vraagstuk op te lossen, zou de indienster de idee van een niet-belastbare en niet aan sociale bijdragen onderhevige vaste dagvergoeding ter compensatie van de aan het telewerk verbonden kosten ter bespreking willen voorleggen.

2.1.f. Het recht op afkoppeling creëren

De ontwikkeling van de informatietechnologie maakt dan wel het telewerken mogelijk, maar kan ook leiden tot misbruik; er ontstaat immers een verweving van werk en privéleven. Een mogelijke oplossing daarvoor is het recht op afkoppeling, of het recht om buiten de werkuren niet te antwoorden op professionele mails of boodschappen”⁹. Uiteraard zou dit niet gelden voor wie niet aan de arbeidstijdregeling is onderworpen (bijvoorbeeld handelsvertegenwoordigers, directie- en vertrouwenspersoneel; zie hierna het punt 2.2.a.).

Uiteraard is het niet de bedoeling dat werknemers niet in verbinding mogen blijven, maar gewoon te voorzien in een filter.

In een artikel op www.hrworld.be over de situatie in Frankrijk wordt hier nader op ingegaan: “Dans un récent rapport sur l’impact du numérique sur le travail, le DRH

La C.C.T. n° 85 dispose que “l’employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail”. Faut-il en déduire que l’employeur ne doit pas répondre des frais qui ne constituent pas des “coûts des connexions et communications liées au télétravail”, comme les frais de chauffage et d’éclairage du bureau du télétravailleur? Ou le CNT a-t-il seulement voulu dire que l’employeur doit uniquement supporter le coût des connexions et communications liées au télétravail, et pas le coût des connexions que le travailleur effectue pour des raisons personnelles?

La première interprétation semble plausible. Il est, en tout cas, clair que le remboursement forfaitaire de frais de 10 % de la rémunération qui est prévu dans l’article 119.6 de la loi sur les contrats de travail pour les travailleurs à domicile dont le contrat ne contient pas de disposition relative au remboursement des frais (...) ne pourra pas être appliqué. L’article 119.6 de la loi relative aux contrats de travail n’est en effet pas applicable aux télétravailleurs. Si rien n’est convenu à ce sujet, la participation de l’employeur se limitera aux connexions et communications professionnelles”⁸.

Afin de résoudre cette problématique, l’auteure aimerait soumettre à la négociation l’idée d’une indemnité journalière forfaitaire défiscalisée et non soumise à cotisations sociales afin de prendre en charge les frais liés au télétravail.

2.1.f. Créer un droit à la déconnexion

Si le développement des technologies de l’information permet le télétravail, il peut aussi mener à des abus, car il entraîne une perméabilité entre vies professionnelle et privée. Le “droit à la déconnexion” “ou droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail”⁹ pourrait apporter une réponse. Il est évident que les personnes non soumises à la réglementation du temps de travail (par exemple, les représentants de commerce, le personnel de direction et de confiance – voy. ci-après le point 2-2-a)) ne seraient pas visées.

L’idée ne serait évidemment pas d’empêcher les travailleurs de se connecter mais simplement de prévoir des garde-fous.

En France, “dans un récent rapport sur l’impact du numérique sur le travail, le DRH d’Orange, Bruno Mettling, préconise l’instauration de ce “droit à la

⁸ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, “Télétravailleurs”, SocialEye, CO738935, met verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁹ Persbericht Orange, 20 januari 2016.

⁸ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, “Télétravailleurs”, SocialEye, CO738935, faisant référence à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁹ Source: Source: communiqué de presse Orange, 20/01/2016.

*d'Orange, Bruno Mettling, préconise l'instauration de ce "droit à la déconnexion professionnelle qui doit se généraliser par négociation d'entreprise" (...). Il l'assortit d'un "devoir de déconnexion dont le respect incombe à tout un chacun mais aussi à l'entreprise", tenue de "former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux".*¹⁰

Ook hier geldt dat het niet om een absoluut recht gaat. Net als voor het telewerk dienen de nadere voorwaarden te worden besproken op bedrijfsniveau.

Dat kan gaan van gedragsregels in het arbeidsreglement tot ingrijpende technologische oplossingen zoals de automatische loskoppeling van de servers of de automatische vernietiging van e-mails bij afwezigheid (zoals dat het geval is bij Volkswagen, Daimler Benz of BMW in Duitsland).

Dit is niet nieuw, zoals blijkt uit de volgende voorbeelden. *"Chez Axa France, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires habituels de travail mais il n'y a "pas de déconnexion contraignante". (...) Au groupe La Poste, le droit à la déconnexion a été "mis en place en juillet 2015"*¹¹.

Alle bedrijven zijn verschillend. Het is dan ook niet de bedoeling een identiek model op te leggen, maar het debat moet binnen elk bedrijf afzonderlijk worden gevoerd.

2.2. Tweede krachtlijn: soepeler arbeidstijd

Het is algemeen bekend: *"les entreprises sont soumises à deux contraintes différentes d'adaptation de l'emploi: moduler le temps de travail pour faire face aux fluctuations temporelles de la demande, d'une part, adapter la qualité de la main-d'œuvre aux évolutions des techniques de production ou de gestion comme aux évolutions qualitatives de la demande, d'autre part"*¹². In verband met de eerste vereiste worden vier maatregelen voorgesteld.

2.2.a. Actualisering van het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur

¹⁰ <http://www.hrworld.be/hrworld/droit-deconnexion-france.html?LangType=2060>.

¹¹ Ibidem.

¹² Rapport "La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques", Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, Frankrijk, februari 2005, blz. 12, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000141.pdf>.

déconnexion professionnelle qui doit se généraliser par négociation d'entreprise" (...) Il l'assortit d'un "devoir de déconnexion dont le respect incombe à tout un chacun mais aussi à l'entreprise", tenue de "former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux"¹⁰.

À nouveau, pour ce point, il ne s'agirait pas d'un droit absolu. Les modalités devraient, comme pour le télétravail, faire l'objet de discussions au sein de l'entreprise.

Cela pourrait aller de règles de bonne conduite reprises dans le règlement de travail jusqu'à des solutions technologiques contraignantes comme la déconnexion automatique des serveurs ou la destruction automatique de mails en cas d'absence (à l'instar de Volkswagen, Daimler Benz ou BMW en Allemagne).

Cette question n'est pas neuve. Par exemple, "chez Axa France, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires habituels de travail, mais il n'y a "pas de déconnexion contraignante". En France encore, au sein du groupe La Poste, le droit à la déconnexion a été mis en place en juillet 2015"¹¹.

Toutes les entreprises sont différentes et il ne faut pas imposer un modèle identique, par contre le débat devrait être lancé au sein de chacune d'entre elles.

2.2. Deuxième axe: souplesse quant au temps de travail

Ce n'est pas un secret, les entreprises sont soumises à deux contraintes différentes d'adaptation de l'emploi: moduler le temps de travail pour faire face aux fluctuations temporelles de la demande, d'une part, adapter la qualité de la main-d'œuvre aux évolutions des techniques de production ou de gestion comme aux évolutions qualitatives de la demande, d'autre part¹². Quatre mesures sont proposées quant à la première contrainte.

2.2.a. Mise à jour de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance dans le secteur privé de l'économie nationale pour l'application de la loi sur la durée du travail

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

¹² Rapport "La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques", Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, France, février 2005, page 12, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000141.pdf>.

De arbeidswet van 16 maart 1971, die de regels inzake de arbeidstijd bevat, is niet van toepassing op de werknemers “die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden”¹³. De lijst van de betreffende werknemers is bepaald bij koninklijk besluit, maar die lijst is niet bij de tijd (er staan beroepen in die niet meer bestaan en “nieuwe” beroepen ontbreken), zodat een actualisering noodzakelijk is, temeer daar het Hof van Cassatie oordeelt dat het onmogelijk is van die lijst in het koninklijk besluit af te wijken middels een collectieve arbeidsovereenkomst.

Zo maken de volgende functies geen deel uit van die categorie van personen met een leidinggevende of vertrouwensfunctie:

— de assistent van de financieel directeur, die ermee belast is de in de arbeidsovereenkomst bepaalde taken op zich te nemen ter ondersteuning van de financieel directeur¹⁴;

— de “adjunct-shopmanager” van een winkel die deel uitmaakt van een keten¹⁵;

— een aanzienlijk aantal “hoofdmeestergasten”; opdat een werknemer kan worden beschouwd als “hoofdmeestergast” in de zin van artikel 2, 7°, moeten er immers verschillende meestergasten zijn, en moet één van hen het hoofd zijn; het feit toezicht uit te oefenen over een atelier volstaat niet om de betrokkene te beschouwen als atelierchef in de zin van dit koninklijk besluit¹⁶.

Dit voorstel, dat aan de sociale partners moet worden voorgelegd, strekt er derhalve toe dit koninklijk besluit bij de tijd te brengen.

2.2.b. Hervorming van de arbeidstijd

Deze hervorming kan niet zonder de sociale partners tot stand komen en mag uitsluitend op het meest aangewezen niveau worden doorgevoerd. Door de algemene regel van een absolute beperking van de arbeidstijd te wijzigen, legt men alle werknemers eenzijdig flexibiliteit op. Concreet ontstaat aldus een systeem waarbij een wijziging van de uurregeling op dag één wordt aangekondigd en op

La loi du 16 mars 1971 sur le travail qui contient les règles en matière de temps de travail n'est pas applicable aux membres du personnel investis d'un poste de direction ou de confiance¹³. La liste de ce personnel est fixée par arrêté royal mais cette liste est obsolète (elle contient des métiers qui n'existent plus et ne contient pas de “nouveaux” métiers), ce qui indique la nécessité de la mettre à jour, d'autant plus que la Cour de cassation a estimé qu'une convention collective de travail ne pouvait déroger à la liste de l'arrêté royal.

Par exemple, n'entrent pas dans cette catégorie des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance:

— l'assistant du directeur financier, chargé d'assumer les responsabilités définies dans le contrat de travail pour épauler le directeur financier¹⁴;

— le “shop manager adjoint” d'un magasin faisant partie d'une chaîne¹⁵;

— bon nombre de “contremaîtres en chef”; en effet, pour qu'un travailleur puisse être considéré comme “contremaître en chef”, au sens de l'article 2, 7°, il faut qu'il y ait plusieurs contremaîtres, et que l'un d'eux en soit le chef; l'exercice d'une supervision générale sur un atelier ne suffit pas pour que l'intéressé puisse être considéré comme un chef d'atelier au sens de cet arrêté royal¹⁶.

La présente proposition à soumettre aux partenaires sociaux vise donc à moderniser cet arrêté royal.

2.2.b. La réforme du temps de travail

Cette réforme ne peut pas se faire sans les partenaires sociaux et ne peut se faire qu'au niveau où c'est le plus approprié. Changer la règle générale des limites absolues du temps de travail revient à imposer la flexibilité à tous les travailleurs de façon unilatérale et à arriver à un système où la modification d'horaires est annoncée la veille pour s'appliquer au lendemain,

¹³ Artikel 3 van de arbeidswet van 1971.

¹⁴ Arbeidshof Antwerpen, 15 december 2004, Chron. D.S., 2006, blz. 146.

¹⁵ Arbeidshof Brussel, 5 januari 2010, R.W., 2010-2011, 679; doordat de lijst van de personen met een leidinggevende of vertrouwensfunctie niet is aangepast aan de evolutie van het bedrijfsleven, ressorteert, volgens een deel van de rechtspraak, iedere persoon met een leidende functie onder het toepassingsgebied van de uitzondering, ook al komt de precieze benaming van de functie niet in de lijst voor (Arbeidshof Luik, 19 november 2001, J.T.T., 2002, 148; Arbeidshof Bergen, 23 maart 2004, J.T.T., 2004, 429, noot M.L. Wantiez).

¹⁶ Arbeidshof Antwerpen (2e Kamer), nr. 2070529, 13 oktober 2008.

¹³ Article 3 de la loi de 1971 sur le travail.

¹⁴ C. trav. Anvers, 15 décembre 2004, Chron. D.S., 2006, p. 146.

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 5 janvier 2010, R.W., 2010-2011, 679; Selon une partie de la jurisprudence, étant donné que la liste des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance n'a pas été adaptée à l'évolution de la vie en entreprise, toute personne investie d'un poste de direction entre dans le champ d'application de l'exception même si le titre précis de sa fonction ne figure pas dans la liste (C. trav. Liège, 19 novembre 2001, J.T.T., 2002, 148; C. trav. Mons, 23 mars 2004, J.T.T., 2004, 429, note M.L. WANTIEZ).

¹⁶ C. trav. Anvers (2^e ch.) n° 2070529, 13 octobre 2008.

dag twee al van toepassing is, zonder dat men ook maar enig oog heeft voor het evenwicht tussen gezin en werk.

De indienster stelt dan ook voor in de arbeidswet van 16 maart 1971 de absolute arbeidstijdgrenzen (9 uur per dag en 40 uur per week) te handhaven en te voorzien in de mogelijkheid van bijzondere bepalingen, waarover voorafgaandelijk zal moeten zijn onderhandeld in het raam van een sector- of een bedrijfs-cao.

Er zou evenwel niets veranderen aan de berekening van de overuren en noch op sector- noch op bedrijfsniveau zou daarvan kunnen worden afgeweken.

Voorts zou ook het Europees recht in acht moeten worden genomen. Ingevolge Europese Richtlijn 2003/88/EG over de arbeidstijd¹⁷ moet elke lidstaat ervoor zorgen dat elke werknemer recht heeft op:

- een beperkte wekelijkse arbeidstijd van niet meer dan 48 uur gemiddeld, met inbegrip van overuren;
- een dagelijkse rusttijd van minstens 11 aaneengesloten uren binnen elk tijdvak van 24 uur;
- een pauze tijdens de arbeidstijd ingeval die arbeidstijd meer dan zes uur bedraagt;
- voor elke schijf van zeven dagen een wekelijkse rusttijd van minstens 24 uur zonder onderbreking, bovenop de dagelijkse rusttijd van 11 uur;
- betaalde jaarlijkse vakantie van minstens vier weken per jaar;
- aanvullende bescherming bij nachtwerk¹⁸.

Aangaande de procedure hoeft het geen betoog dat een onderhandelde procedure effect kan sorteren. In dat opzicht volstaat het te verwijzen naar de nieuwe arbeidsstelsels (zie de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, alsook de binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten cao nr. 42 van 2 juni 1987¹⁹). Dankzij die wetgeving konden heel wat sectorovereenkomsten worden gesloten. Op die manier werken in ons land nu al een miljoen werknemers met aangepaste arbeidstijden.

¹⁷ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPageId=205>

¹⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 bis van 10 november 1987.

dans le mépris de tout équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Ainsi, l'auteure propose de maintenir dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail les limites absolues du temps de travail (9h/jour et 40h/semaine) et de permettre des dispositions particulières passant obligatoirement par la négociation d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise.

Toutefois, le calcul des heures supplémentaires demeurerait inchangé et il ne serait donc pas possible d'y déroger au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, le droit européen devrait évidemment être respecté. Ainsi, en vertu de la directive européenne sur le temps de travail 2003/88/CE¹⁷, chaque État membre doit faire en sorte que chaque travailleur ait droit à:

- un temps de travail hebdomadaire limité, qui ne peut dépasser 48 heures en moyenne, heures supplémentaires incluses;
- une période minimale de repos quotidien, à raison de 11 heures au cours de chaque période de 24 heures;
- un temps de pause pendant le temps de travail, si le travailleur est actif pendant plus de six heures;
- une période de repos hebdomadaire minimale de 24 heures sans interruption pour chaque tranche de sept jours, qui s'ajoute au repos quotidien de 11 heures;
- un congé payé annuel d'au moins quatre semaines par an;
- une protection supplémentaire en cas de travail de nuit¹⁸.

Quant à la procédure, le fait qu'une procédure négociée puisse porter des fruits n'est plus à démontrer. Il suffit à cet égard de se référer aux nouveaux régimes de travail (loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, CCT n° 42 du 2 juin 1987 conclue au sein du CNT¹⁹). Cette législation a permis de parvenir à de nombreux accords sectoriels. Ainsi, dans notre pays, un million de travailleurs prestent déjà avec des horaires adaptés.

¹⁷ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPageId=205>

¹⁹ Convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, modifiée par la convention collective de travail n° 42 bis du 10 novembre 1987.

2.2.c. Uitbreiding van het gebruik van het stelsel van de werkgeversgroepering

In Frankrijk wordt uitgegaan van het volgende: *“dans nombre d’activités, de services notamment, la prestation fournie est d’une durée faible: elle ne peut garantir un emploi à temps plein ou un emploi sur une longue durée. Les salariés concernés perçoivent alors une trop faible rémunération et leur horizon est précaire. Certes, ils peuvent pratiquer le multisalarial et exercer plusieurs emplois, chacun à temps partiel et à horaires décalés, ou exercer leur activité chez divers utilisateurs. Mais dans tous ces cas, l’instabilité de l’emploi est accrue pour ces salariés”*²⁰.

De werkgeversgroepering maakt het mogelijk een antwoord te bieden op de behoeften van bepaalde ondernemingen die het nu soms moeilijk hebben gekwalificeerde werknemers te vinden voor de specifieke diensten waaraan zij op een welbepaald ogenblik nood hebben. Het stelsel is eveneens interessant voor bepaalde ondernemingen die niet over voldoende middelen beschikken om voor die specifieke taken personeel in dienst te nemen.

Daarbij gaat het doorgaans om taken in verband met het secretariaat, de boekhouding, grafisch ontwerp, websitebeheer of logistieke ondersteuning. Het voordeel voor de werknemer is dat hij slechts één overeenkomst sluit, te weten met de werkgeversgroepering, maar dat hij voor meerdere ondernemingen kan werken. De werkgeversgroepering is dus zijn enige werkgever. De werkgeversgroepering is in België echter vooralsnog geen onverdeeld succes²¹.

²⁰ <http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport5/rapport5cerc.pdf>

²¹ S. ZOCATELLO, “Simplification du système des groupements d’employeurs”, artikel van 24 mei 2014, Socialweb. Ter herinnering: momenteel heeft de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen de mogelijkheid ingesteld werknemers ter beschikking te stellen binnen een werkgeversgroepering, in afwijking op het in artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 opgenomen beginselverbod werknemers ter beschikking te stellen. Een werkgeversgroepering heeft tot doel dat de leden ervan de arbeidstijd van de ter beschikking gestelde werknemers onderling kunnen verdelen. Tot voor kort kon een dergelijke groepering alleen worden opgericht binnen de rechtsvorm van een groepering van economisch belang. Bovendien konden alleen welbepaalde soorten werknemers in dat verband in dienst worden genomen. De wet van 12 augustus 2000 werd onlangs echter gewijzigd om het gebruik van het stelsel van de werkgeversgroepering te vergemakkelijken en te verruimen. Dankzij de wet van 25 april 2014 kan een werkgeversgroepering ook de rechtsvorm hebben van een vzw, een ivzw of een stichting, en kan eender welk type werknemer in dienst worden genomen. Deze wet is met terugwerkende kracht in werking getreden op 1 februari 2014. Die datum werd bepaald bij het koninklijk besluit van 8 juli 2014, dat voorziet in de procedure voor de toekenning, door de minister van Werk, van de machtiging aan de werkgeversgroeperingen om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden. Dat besluit zelf is in werking getreden op 1 februari 2014.

2.2.c. Elargissement du recours à un groupement d’employeurs

Le postulat de départ est le suivant, “dans nombre d’activités, de services notamment, la prestation fournie est d’une durée faible: elle ne peut garantir un emploi à temps plein ou un emploi sur une longue durée. Les salariés concernés perçoivent alors une trop faible rémunération et leur horizon est précaire. Certes, ils peuvent pratiquer le multisalarial et exercer plusieurs emplois, chacun à temps partiel et à horaires décalés, ou exercer leur activité chez divers utilisateurs. Mais dans tous ces cas, l’instabilité de l’emploi est accrue pour ces salariés”²⁰.

Le groupement d’employeurs permet de répondre aux besoins de certaines entreprises qui, à l’heure actuelle, ont parfois des difficultés à trouver des travailleurs qualifiés pour le service spécifique dont elles ont besoin à un moment précis. Cela concerne également certaines entreprises ne disposant pas des moyens suffisants pour engager du personnel dans le cadre de ces missions spécifiques.

Les types de travail généralement visés sont liés au secrétariat, à la comptabilité, au graphisme, à la gestion de site web ou encore au support logistique. L’avantage pour le travailleur est la conclusion d’un seul et même contrat, avec le groupement d’employeurs, et ce alors qu’il travaille pour plusieurs entreprises. Le groupement d’employeurs est donc son seul employeur. Cependant, le groupement d’employeurs ne remporte qu’un succès mitigé en Belgique²¹.

²⁰ <http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport5/rapport5cerc.pdf>

²¹ S. ZOCATELLO, “Simplification du système des groupements d’employeurs”, Article du 24/05/2014, Socialweb. Actuellement, pour rappel, la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses a instauré la possibilité de mise à disposition de travailleurs au sein d’un groupement d’employeurs, par dérogation à l’interdiction de principe de la mise à disposition de travailleurs prévue à l’article 31 de la loi du 24 juillet 1987. Le but d’un groupement d’employeurs est, pour ses membres, de se partager le temps de travail de salariés mis à leur disposition. Jusqu’il y a peu, la seule forme juridique autorisée pour un tel groupement était le groupement d’intérêt économique. En outre, seulement certains types de travailleurs pouvaient être engagés dans ce cadre. La loi du 12 août 2000 a toutefois été récemment modifiée en vue d’assouplir et d’élargir le recours à un groupement d’employeurs. La loi du 25 avril 2014 a ainsi permis qu’un groupement d’employeur prenne la forme d’une ASBL, AISBL et ou d’une fondation et que le recrutement de tout type de travailleurs soit possible. Cette loi est entrée en vigueur avec effet rétroactif à la date du 1^{er} février 2014. Cette date a été fixée par l’arrêté royal du 8 juillet 2014 qui prévoit la procédure relative à l’octroi de l’autorisation aux groupements d’employeurs de mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres, par le ministre de l’Emploi. Cet arrêté est lui-même entré en vigueur le 1^{er} février 2014.

De mogelijkheden om met een werkgeversgroepering te werken, moeten dus worden uitgebreid. Momenteel is er geen duidelijk juridisch kader voorhanden (bijvoorbeeld: welk loon en welk paritair comité moeten worden toegepast, *quid* als er niet genoeg werk is?). Er zijn een aantal regelgevende wijzigingen noodzakelijk om dat nieuwe instrument operationeel te maken. De kmo's en de zelfstandigen zouden daarin dan de nodige soepelheid kunnen vinden. Voor de werknemers wordt de werkzekerheid versterkt ten opzichte van die van een uitzendkracht.

2.2.d. *Working time account (loopbaanrekening)*

Dit voorstel van resolutie is erop gericht toe te staan dat vrijwillig en met instemming van de werkgever arbeidstijd wordt bijeengespaard, die dan wordt vrijgemaakt voor andere activiteiten. Het kader zou moeten worden afgebakend door de sociale partners. Die regeling zou niet mogen dienen om met brugpensioen te gaan, maar zou wel kunnen worden gebruikt om het loopbaaneinde (of elk ander tijdstip van de loopbaan) aan te passen.

2.3. *Derde krachtlijn: focus op de pensioenen en het loopbaaneinde*

2.3.a. *Werk maken van kwalitatieve/kwantitatieve bijstellingen van het loopbaaneinde*

De federale regering en de deelstaten moeten werk maken van de kwalitatieve/kwantitatieve bijstellingen van het loopbaaneinde. Dat moet zo spoedig mogelijk gebeuren. Deze regering van de huidige 54^e regeerperiode neemt heel weinig positieve maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers makkelijker langer aan de slag kunnen blijven. Zonder dergelijke maatregelen zal het regeringsbeleid alleen maar kostenverschuivingen naar andere takken van de sociale zekerheid veroorzaken; zo zullen mensen ziek worden omdat zij niet langer bij machte zijn te werken, of zullen zij hun baan verliezen en vervolgens in de werkloosheid belanden.

Volgens de Commissie Pensioenhervorming zal de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd tot 67 jaar, naargelang van de respectieve scenario's, leiden tot 7 à 12 % minder pensioengerechtigden, maar tevens zullen veel méér mensen ophouden met werken door in parallelle regelingen te stappen (40 à 60 % méér mensen die een beroep zullen doen op de werkloosheid, tijdskrediet of loopbaanonderbreking); voorts zullen méér mensen in het invaliditeitstelsel terechtkomen (10 à 15 % extra), zoals ook blijkt uit het feit dat de voorbije jaren aanzienlijk meer mensen arbeidsongeschikt werden verklaard (met de daaruit voortvloeiende gevolgen aangaande

Il faut donc étendre les possibilités de recours à un groupement d'employeurs. Actuellement, il n'y a pas de cadre juridique clair (par exemple: quel salaire appliquer, quelle commission paritaire appliquer, *quid* s'il n'y a pas assez du travail?). Une série de modifications réglementaires sont nécessaires pour rendre opérationnel ce nouvel outil. Les PME et les indépendants pourraient alors y trouver la souplesse nécessaire. Pour les travailleurs, la sécurité d'emploi est renforcée par rapport à celle d'un intérimaire.

2.2.d. *Working time account (compte-carrière)*

La présente proposition de résolution vise à permettre d'engranger du temps de travail, volontairement et avec l'accord de l'employeur, pour se libérer du temps pour d'autres activités. Le cadre devrait être défini par les partenaires sociaux. Cela ne devrait pas servir à prendre une prépension mais pourrait être utilisé pour adapter la fin de carrière (ou tout autre moment de la carrière).

2.3. *Troisième axe: focus pensions et fin de carrière*

2.3.a. *Les aménagements qualitatifs/quantitatifs des fins de carrière*

Le gouvernement fédéral et les entités fédérées doivent lancer un chantier sur les aménagements qualitatifs/quantitatifs des fins de carrière. Ce chantier doit être lancé le plus tôt possible. Très peu de mesures visant à favoriser de manière positive la capacité des travailleurs à rester actif plus longtemps sont prises par ce gouvernement de l'actuelle législature 54. Sans de telles mesures, la politique du gouvernement n'aura d'autre effet que celui de provoquer des transferts de coûts vers d'autres branches de la sécurité sociale. Ainsi, des gens tomberont malades parce qu'ils sont dans l'incapacité de travailler plus longtemps ou perdront leur emploi pour se retrouver au chômage.

Pour la commission de réforme des pensions, le recul de l'âge légal à la pension à 67 ans aura comme conséquence une baisse du nombre de bénéficiaires de la pension de l'ordre de 7 à 12 %, selon les scénarios, mais une forte augmentation des sorties parallèles de 40 à 60 % vers le chômage, le crédit-temps, l'interruption de carrière, et de 10 à 15 % d'invalidités. L'augmentation importante des incapacités de travail (et son corollaire d'invalidités) ces dernières années le démontre également: le nombre d'invalides était de 245 209 le 31 décembre 2009 contre 299 408 le 31 décembre 2013. Cette augmentation est la plus forte dans la catégorie

invaliditeit): op 31 december 2009 waren er 245 209 invaliden, tegenover 299 408 op 31 december 2013. Die stijging was het grootst in de leeftijdscategorie van 50 tot 59 jaar. Het komt er integendeel allereerst op aan de mensen die op het punt staan met pensioen te gaan, langer aan de slag te houden.

Uit onderzoeken blijkt dat de mensen niet gekant zijn tegen de idee langer te werken, op voorwaarde evenwel dat dit in goede omstandigheden gebeurt, zelfs al impliceert dat een heronderhandeling van hun arbeidsvoorwaarden. Bij een dermate belangrijke hervorming als die van de pensioenen is het van cruciaal belang dat de burgers zich in de voorstellen kunnen vinden, want anders dreigen zij andere kanalen te benutten om uit de arbeidsmarkt te stappen. Andere landen, zoals Zweden en Finland, hebben dat uitermate goed begrepen.

Wanneer de regels in de pensioen- of werkloosheidsstelsels worden verstrengd, leidt dat ertoe dat meer mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering kunnen ontvangen of wordt de periode dat zij er aanspraak op zullen maken, langer. François Perl, directeur-generaal van de Dienst voor uitkeringen van het RIZIV, stelt terecht dat de sociale zekerheid werkt zoals communicerende vaten²².

2.3.b. De volledige beroepsloopbaan en het pensioen nauwer op elkaar afstemmen

De met dit voorstel van resolutie voorgestelde maatregel beoogt de leeftijd voor onmiddellijke aansluiting in verband met het aanvullend pensioen te verlagen van 25 jaar tot 18 jaar. Met die maatregel is voorts een betere vervangingsratio (de verhouding tussen het laatste maandloon en het eerste pensioenbedrag) mogelijk, doordat een betere inaanmerkingneming van

d'âge des 50-59 ans. À l'inverse, l'enjeu le plus crucial est de retenir plus longtemps au travail les gens qui sont sur le point de partir.

Les enquêtes montrent que les gens ne sont pas contre l'idée de travailler plus longtemps, mais à condition que ce soit dans de bonnes conditions, quitte même à renégocier leurs conditions de travail. Dans une réforme aussi importante que celle des pensions, il est crucial que les citoyens puissent adhérer aux propositions, sous peine de prendre d'autres portes de sortie du marché du travail. D'autres pays l'ont particulièrement bien compris, comme la Suède et la Finlande.

Quand on durcit les règles dans les régimes de pension ou de chômage, on augmente le nombre de personnes susceptibles de toucher une indemnité d'incapacité de travail ou on allonge la période durant laquelle elles en bénéficieront. Comme l'a justement dit François Perl, le directeur-général du service des indemnités de l'Inami: "La sécurité sociale fonctionne comme des vases communicants"²².

2.3.b. Lier plus étroitement l'ensemble de la carrière professionnelle et la pension

La mesure avancée par la présente proposition de résolution vise à abaisser l'âge d'affiliation professionnelle immédiate de 25 à 18 ans en ce qui concerne les pensions complémentaires. Cette mesure permettra par ailleurs d'améliorer le taux de remplacement des pensions (rapport entre le salaire du dernier mois de la carrière professionnelle et celui du premier mois de la

²² In cijfers: "Les dépenses liées à l'incapacité de travail ont été supérieures aux dépenses de chômage en 2015. Il s'agit d'une première dans l'histoire de la sécurité sociale belge, indique mercredi La Libre Belgique. Sur la base des données des trois premiers trimestres et des projections, généralement fiables, de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami) pour le quatrième, le montant global des indemnités d'incapacité de travail (incapacité primaire et invalidité) s'est élevé en 2015 à 6,358 milliards d'euros, contre 6,244 milliards dépensés par l'Office national de l'emploi (Onem) en allocations de chômage (chômage complet et temporaire, hors prépension et interruption de carrière). Cette situation n'est cependant pas une surprise pour les gestionnaires de la Sécu. Le nombre de personnes en invalidité est en effet passé de 257 935 en 2010 à 347 808 en 2015. Et concernant l'incapacité primaire, on est passé de 30,9 millions de jours de congé de maladie indemnisés en 2010 à 37,3 millions en 2014. Dans le même temps, le nombre de chômeurs indemnisés a tendance à diminuer depuis 2000. Au 31 décembre 2014, on comptait 63 000 chômeurs en moins qu'à la même date en 2000 (686 000 contre 623 000)." (Bron: 7sur7, 3 februari 2016, ontleend aan La Libre van 3 februari 2016: "L'incapacité de travail coûte désormais plus à l'État que le chômage").

²² En chiffres: "Les dépenses liées à l'incapacité de travail ont été supérieures aux dépenses de chômage en 2015. Il s'agit d'une première dans l'histoire de la sécurité sociale belge. Sur la base des données des trois premiers trimestres et des projections, généralement fiables, de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami) pour le quatrième, le montant global des indemnités d'incapacité de travail (incapacité primaire et invalidité) s'est élevé en 2015 à 6,358 milliards d'euros, contre 6,244 milliards dépensés par l'Office national de l'emploi (Onem) en allocations de chômage (chômage complet et temporaire, hors prépension et interruption de carrière). Cette situation n'est cependant pas une surprise pour les gestionnaires de la Sécu. Le nombre de personnes en invalidité est en effet passé de 257 935 en 2010 à 347 808 en 2015. Et concernant l'incapacité primaire, on est passé de 30,9 millions de jours de congé de maladie indemnisés en 2010 à 37,3 millions en 2014. Dans le même temps, le nombre de chômeurs indemnisés a tendance à diminuer depuis 2000. Au 31 décembre 2014, on comptait 63 000 chômeurs en moins qu'à la même date en 2000 (686 000 contre 623 000)" – Source: "L'incapacité de travail coûte désormais plus à l'État que le chômage" (02/2016).

de volledige loopbaan wordt gewaarborgd. Momenteel bieden veel werkgevers hun personeelsleden immers een aanvullende pensioenverzekering aan, zodat zij later recht hebben op een hoger pensioen. Wanneer een dergelijk aanvullend pensioenplan wordt aangeboden, treden echter alleen de werknemers ouder dan 25 jaar automatisch tot dat plan toe.

Inspiratie voor dit debat is te vinden in het wetsvoorstel dat de fractie van de indienster ter zake heeft ingediend, te weten het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, teneinde de leeftijd voor onmiddellijke aansluiting in verband met het aanvullend pensioen te verlagen van 25 jaar tot 18 jaar (DOC 54 1784: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1784/54K1784001.pdf>).

2.4. **Vierde krachtlijn: beroepsmobiliteit**

De beroepsmobiliteit moet worden verbeterd en de belemmeringen van die mobiliteit moeten worden weggewerkt. De indienster heeft dienaangaande twee voorstellen.

2.4.a. De verschillen wegwerken die in verband met de toekenningsvoorwaarden voor moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bestaan wanneer iemand van beroepsstatus verandert (werknemer, in vast verband benoemde ambtenaar, zelfstandige)

Inspiratie voor dit debat is te vinden in het wetsvoorstel dat de fractie van de spreekster ter zake heeft ingediend, te weten het wetsvoorstel tot ondersteuning van de gemengde loopbanen door de werkenden bij verandering van beroepsstatus het recht op moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te waarborgen (DOC 54 1392: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1392/54K1392001.pdf>).

2.4.b. De anciënniteitsvoorwaarden versoepelen die gelden voor talrijke themaverloven die samenhangen met de anciënniteit van de werknemer binnen de onderneming die hem in dienst heeft

Hieronder de samenvatting van de huidige voorwaarden:

pension) en assurant une prise en compte de l'ensemble de la carrière. En effet, actuellement, bon nombre d'employeurs souscrivent des assurances complémentaires en matière de pension en faveur de leur personnel pour améliorer leur pension. Cependant, lorsqu'une telle assurance est souscrite, seuls les travailleurs âgés d'au moins 25 ans en bénéficient automatiquement.

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de loi déposée par le groupe de l'auteure sur cette question: proposition de loi modifiant la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, visant à abaisser l'âge d'affiliation immédiate en matière de pension complémentaire de 25 ans à 18 ans (Doc 1784 – <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/1784/54K1784001.pdf>).

2.4. **Quatrième axe: mobilité professionnelle**

La mobilité professionnelle doit être améliorée et donc les freins à cette mobilité doivent être supprimés. L'auteure a deux propositions à cet égard.

2.4.a. Supprimer les différences de traitement concernant les conditions d'octroi des allocations de maternité et d'incapacité de travail en cas de changement de statut social (salarié, statutaire, indépendant)

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de loi déposée sur cette question: proposition de loi visant à favoriser les carrières mixtes en garantissant aux travailleurs le droit aux allocations de maternité et d'incapacité de travail en cas de changement de statut professionnel (DOC 54 1392 – <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/1392/54K1392001.pdf>).

2.4.b. Pour la prise de nombreux congés thématiques subordonnée à une ancienneté au sein de l'entreprise au sein de laquelle le travailleur est occupé, assouplir cette condition d'ancienneté

Voici le résumé des conditions actuelles:

Type verlof / Type de congé	Anciënniteitsvoorwaarde / Condition d'ancienneté
Ouderschapsverlof / Congé parental	De werknemer heeft slechts recht op het ouderschapsverlof als hij, in de periode van vijftien maanden voorafgaand aan de schriftelijke mededeling aan de werkgever, gedurende 12 maanden middels een arbeidsovereenkomst aan die werkgever verbonden is geweest. / <i>Le travailleur ne peut prétendre à ce droit au congé parental que si, au cours de la période de 15 mois qui précède la communication écrite à l'employeur, il a été lié pendant 12 mois au moins à cet employeur par un contrat de travail.</i>
Tijdskrediet / Crédits-temps	De onderbrekingsuitkeringen worden toegekend aan de werknemer die, in de periode voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, gedurende minstens twee jaar middels een arbeidsovereenkomst aan de huidige werkgever verbonden is. / <i>Les allocations d'interruption sont octroyées au travailleur qui, durant la période précédant l'avertissement écrit à l'employeur, est lié par un contrat de travail avec l'employeur actuel pendant au moins deux ans.</i>

Hoewel de werkgever binnen zijn onderneming het werk moet kunnen organiseren, wordt voorgesteld dat de anciënniteitsvoorwaarde, met instemming van de werkgever, kan worden gemoduleerd of opgeheven. Daardoor zullen situaties kunnen worden voorkomen waarin een werknemer die van werk zou willen veranderen, daarvan afziet om zijn verworven anciënniteit, die niet geldig zal zijn bij de nieuwe werkgever, te kunnen behouden.

Door dat punt over te laten aan het oordeel van de partijen bij de arbeidsrelatie, zal rekening kunnen worden gehouden met de prestaties die zijn uitgevoerd bij de vorige werkgever, ongeacht of die in de publieke of privésector actief is.

Die regeling zal bovendien een extra onderhandelingsmarge laten aan de werkgevers in het kader van hun wervingsbeleid.

2.5. Vijfde krachtlijn: opleiding

2.5.a. Noodzaak van een betere opleiding

Ondernemingen moeten de kwaliteit van hun arbeidskrachten kunnen afstemmen op de evoluties van de technische procedures inzake productie en beheer, alsook op de kwalitatieve evolutie van de vraag. Het is dus van groot belang dat er op het stuk van doel- en resultaatgerichtheid efficiënte opleidingen bestaan.

De indienster wenst dat er een "bij- en nascholingsconto" komt ter vervanging van de interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonsom, die door de regering van de huidige 54^{ste} zittingsperiode is opgeschort

S'il est vrai que l'employeur doit pouvoir organiser le travail au sein de son entreprise, il est proposé que, avec l'accord de l'employeur, la condition d'ancienneté puisse être modulée ou levée. Cela évitera les situations où un travailleur voudrait changer d'emploi mais se refuse à le faire pour éviter de "perdre" l'ancienneté acquise qui ne sera pas valable chez le nouvel employeur.

En laissant ce point à l'appréciation des parties à la relation de travail, il pourra ainsi être tenu compte des prestations réalisées au sein du précédent employeur, qu'il soit privé ou public.

Cela laissera en outre une marge de négociation supplémentaire pour les employeurs dans le cadre de leur politique de recrutement.

2.5. Cinquième axe: la formation

2.5.a. Nécessité d'une meilleure formation

Les entreprises ont besoin d'adapter la qualité de la main-d'œuvre aux évolutions des techniques de production ou de gestion comme aux évolutions qualitatives de la demande. Il est donc primordial d'avoir des objectifs et des résultats efficaces en termes de formation.

L'auteure souhaite que soit mis en place un "compte formation continue" afin de remplacer l'objectif interprofessionnel de 1,9 % de la masse salariale suspendu par la gouvernement de l'actuelle législature 54 suite

ten gevolge van een arrest van het Grondwettelijk Hof²³. De opheffing van de verplichting om te investeren in opleidingen is ongunstig voor het concurrentievermogen van de ondernemingen, gelet op het belang van die opleidingen.

Het Grondwettelijk Hof zegt in zijn arrest niet dat de verplichting met betrekking tot de 1,9 % dient te worden opgeheven, noch dat moet worden afgezien van opleidingen. Het vraagt eenvoudigweg, wat de sancties betreft, een aanpassing aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Er zijn coherente signalen nodig. Opleiding, innovatie alsook onderzoek & ontwikkeling zijn essentieel.

Om toe te zien op het bevorderen van de overgang van tijdelijk werk naar een duurzame integratie in het beroepsleven, moet aan alle werknemers, ook de uitzendkrachten, het recht op permanente opleiding worden toegekend. Daartoe wordt voorgesteld een bij- en nascholingsconto voor alle werknemers in te stellen.

2.5.b. Tenuitvoerlegging van het bij- en nascholingsconto

Dat conto zal worden ingesteld volgens de volgende praktische nadere regels.

Van bij de aanvang van zijn loopbaan zal op naam van elke werkzoekende en elke werknemer automatisch een bij- en nascholingsconto met een aantal opleidingsuren worden geopend. In het begin zal dat conto een aantal uren bevatten dat omgekeerd evenredig is met de kwalificatie van de houder ervan. Vervolgens zal dat conto jaarlijks worden aangevuld met extra opleidingsuren.

Dankzij dat conto kan de betrokkene zijn werkplek verlaten om gedurende een bepaalde tijd een opleiding te volgen; daarenboven kan hij dat conto gebruiken om de opleidingsgerelateerde kosten te betalen. Dat bij- en nascholingsconto zal deels worden gefinancierd door de werkgever (waardoor diens verbintenis vervalt om 1,9 % van de loonsom aan opleidingen te besteden), alsook door de overheden.

Inspiratie voor dit debat is te vinden in het wetsvoorstel dat de fractie van de indienster ter zake heeft ingediend, te weten het voorstel van resolutie over de invoering van bij- en nascholingsconto's (DOC 54 0029/001: <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/0029/54K0029001.pdf>).

²³ Het Grondwettelijk Hof heeft zich op 23 oktober 2014 ter zake uitgesproken in zijn arrest 154/2014 en heeft geoordeeld dat artikel 30 in strijd was met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De sancties die worden opgelegd ter uitvoering van die wet, moeten als ongrondwettelijk worden beschouwd.

à un arrêt de la Cour constitutionnelle²³. Suspendre l'obligation d'investissement en formations n'est pas favorable à la compétitivité des entreprises, étant donné l'importance de ces formations.

Dans son arrêt, la Cour constitutionnelle ne considère pas que l'obligation relative aux 1,9 % devait être suspendue, ni qu'il faut renoncer aux formations. Elle demande simplement une adaptation par rapport aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qui concerne les sanctions. Des signaux cohérents sont nécessaires. La formation, l'innovation, la Recherche & Développement sont des enjeux majeurs.

Afin de veiller à favoriser les transitions du travail temporaire vers une insertion professionnelle durable, il convient de donner à tous les travailleurs, y compris les travailleurs intérimaires, des droits à une formation continue. Pour cela, il est proposé de créer un compte-formation pour tous les travailleurs.

2.5.b. Mise en œuvre du compte formation

Ce compte sera instauré selon les modalités pratiques suivantes.

Dès le début de sa carrière, chaque demandeur d'emploi et chaque travailleur recevra automatiquement un compte formation continue ouvert à son nom comprenant un nombre d'heures de formation. Au départ, ce compte sera alimenté d'un nombre d'heures inversement proportionnel à la qualification de son titulaire. Ensuite, chaque année, ce compte sera alimenté par des heures additionnelles de formation.

Ce compte lui permettra de s'absenter de son lieu de travail pour se former pendant une durée déterminée et pourra également servir pour le paiement des frais liés à sa formation. Le financement du "compte formation continue" se fera, en partie à charge de l'employeur, en remplacement de l'engagement d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation et par un complément de financement par les pouvoirs publics.

De l'inspiration pour les discussions peut être trouvée dans la proposition de résolution déposée par la formation de l'auteure sur cette question: proposition de résolution concernant la création de comptes formation continue (DOC 54 0029/001 – <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/0029/54K0029001.pdf>).

²³ La Cour constitutionnelle s'est prononcée le 23 octobre 2014 dans cette affaire dans son arrêt 154/2014 et a jugé que l'article 30 était en contradiction avec les articles 10 et 11 de la Constitution. Les sanctions imposées en exécution de cette loi doivent être considérées comme inconstitutionnelles.

2.6. Zesde krachtlijn: aanmoediging van evaluaties kort na de aanvang van de arbeidsovereenkomst en vereenvoudiging van de arbeidsreglementen

Deze pijler behelst twee maatregelen:

2.6.a. Evaluaties kort na de aanvang van de arbeidsovereenkomst aanmoedigen

De werknemers hebben een essentiële nood aan feedback; die kan hen helpen om hun baan te behouden en stelt hen vaak in staat een en ander bij te sturen voordat ingrijpendere maatregelen worden genomen (tuchtsancties, en zelfs ontslag). Die feedback is bijzonder nuttig in de eerste maanden na de indiensttreding.

Er zij aan herinnerd dat de nieuwe, bij de zogenaamde wet betreffende het eenheidsstatuut ingestelde opzeggingstermijnen vrij kort zijn voor de eerste maanden na de indienstneming: voor een werknemer die in het eerste jaar wordt ontslagen, geldt een opzeggingstermijn van twee tot zeven weken; neemt hij in die periode zelf ontslag, dan bedraagt de opzeggingstermijn een tot drie weken.

Uit de parlementaire voorbereiding van de wet betreffende het eenheidsstatuut²⁴ blijkt dat de partijen die de arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, zelfs nu de proeftijd is afgeschaft, de eerste maanden van de arbeidsrelatie (dat wil zeggen het eerste en zelfs het tweede trimester) mogen blijven opvatten als een periode waarin die relatie wordt geëvalueerd; tijdens of na die periode kunnen de partijen de arbeidsovereenkomst verbreken, met inachtneming van de nieuwe, kortere opzeggingstermijnen.

Ter waarborging van de werkzekerheid wordt evenwel geadviseerd om in de loop van de eerste maand na de indienstneming, alsook bijvoorbeeld net vóór het einde van het eerste trimester, de werknemer uit te nodigen voor een evaluatiegesprek, waarin hem duidelijke en opbouwende feedback wordt gegeven.

De vigerende wetgeving bevat geen enkele bepaling die het houden van dergelijke evaluatiegesprekken aanmoedigt.

Daarom strekt dit voorstel, dat aan de sociale partners moet worden voorgelegd, ertoe te bewerkstelligen dat sectorgewijs (bij collectieve arbeidsovereenkomst)

²⁴ Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, DOC 53 3144/001, blz. 28.

2.6. Sixième axe: Encourager les évaluations en début de contrat de travail et simplification des règlements de travail

Deux mesures figurent dans cet axe:

2.6.a. Encourager les évaluations en début de contrat de travail

Les travailleurs ont un besoin vital de feedback, cela peut être salvateur pour le maintien de leur emploi et permet souvent de “corriger le tir” avant que des mesures plus drastiques ne soient prises (sanctions disciplinaires, voire licenciement). Ce feedback est particulièrement utile durant les premiers mois de l’occupation.

Rappelons que les nouveaux délais de préavis introduits par la loi dite “Statut Unique” pour les premiers mois d’occupation sont relativement courts; ils varient, durant la première année, en cas de licenciement, entre deux et sept semaines et, en cas de démission, entre une et trois semaines.

Comme le précisent les travaux préparatoires de la loi Statut Unique²⁴, même si la période d’essai a été supprimée, les parties au contrat de travail peuvent continuer à considérer que les premiers mois (le premier et voire même le deuxième trimestre) de la relation de travail constituent une période d’évaluation respective de la relation de travail, au cours ou au terme de laquelle les parties au contrat de travail pourront rompre le contrat de travail moyennant les nouveaux délais de préavis plus courts.

Il est toutefois conseillé, en vue de garantir une sécurité de l’emploi, que pendant le premier mois d’occupation et, par exemple, peu avant la fin du premier trimestre de l’occupation soient prévus des entretiens d’évaluation durant lesquels un feedback précis et constructif est donné au travailleur.

En l’état actuel de la législation, il n’y a pas de disposition qui encourage la tenue de tels entretiens d’évaluation.

La présente proposition à soumettre aux partenaires sociaux vise donc à permettre que soit négociée au niveau des secteurs (par convention collective) la mise

²⁴ Projet de loi concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d’accompagnement, DOC 53 3144/001, p. 28.

over het instellen van dergelijke gesprekken wordt onderhandeld. Deze maatregel zou alleen gelden voor de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd.

Wanneer een onderneming een dergelijke feedback-procedure instelt en volgt, kan als tegenprestatie op het niveau van de sectoren worden voorzien in stimulerende maatregelen voor de werkgevers die er *best practices* op het vlak van HR op nahouden.

Hoewel deze maatregelen op sectorniveau moeten worden ingevuld, zouden onder meer verkorte opzeggingstermijnen kunnen gelden wanneer de werkgever iemand ontslaat en de feedbackprocedure weliswaar nauwgezet werd gevolgd, maar de samenwerking niet aan de wederzijdse verwachtingen voldoet (in voorkomend geval zou de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten worden gewijzigd om dergelijke sectorale afwijkingen mogelijk te maken).

De positieve uitwerking van deze maatregel moet worden geëvalueerd, met name wat betreft de invloed ervan op het gebruik van de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd (die in de plaats komen van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid (inschakelingsmotief)).

2.6.b. Vereenvoudiging van de arbeidsreglementen

De indienster vindt het nodig de arbeidsreglementen aan te passen aan de werkgelegenheid eigen aan de 21^{ste} eeuw. Twee maatregelen kunnen worden overwogen:

- de mogelijkheid om het arbeidsreglement in digitale vorm ter beschikking te houden van de werknemers;
- de beperking van de in het arbeidsreglement op te nemen wettelijke vermeldingen tot de strikt noodzakelijke.

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen somt een reeks verplichte vermeldingen op; nog andere verplichte vermeldingen zijn opgenomen in diverse wetgevingen. Nagegaan zou moeten worden in welke mate die vermeldingen in de praktijk echt noodzakelijk zijn. Denken we bijvoorbeeld aan de verschillende documenten die als bijlage dienen te worden opgenomen (krachtens artikel 8 van cao nr. 25 bijvoorbeeld, moet de tekst van die cao bij het arbeidsreglement van de onderneming worden gevoegd).

Ook zou kunnen worden overwogen alle verplichte vermeldingen over te nemen in voornoemde wet van 8 april 1965, zodat een en ander bevattelijker wordt voor de werkgevers.

en place de tels entretiens. Cette mesure ne serait applicable que pour les contrats à durée indéterminée.

En contrepartie, lorsqu'une telle procédure de feedback est organisée et suivie au sein d'une entreprise, des mesures incitatives pourraient être prévues au niveau des secteurs au profit des employeurs qui ont une "bonne pratique HR".

Le contenu de ces mesures devrait être décidé au niveau des secteurs, mais il pourrait être question notamment de délais de préavis réduits en cas de licenciement lorsque la procédure de feedback a été respectée scrupuleusement mais que la collaboration ne répond pas aux attentes mutuelles. (Le cas échéant, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail devrait être modifiée pour permettre de telles dérogations sectorielles).

L'impact positif de cette mesure devrait être évalué notamment quant à son influence sur le recours à des CDI (au lieu de CDD ou de contrats de travail intérimaire (motif d'insertion)).

2.6.b. Simplification des règlements de travail

Pour l'auteure, il faut que les règlements de travail soient adaptés à l'emploi au 21^e siècle. Deux mesures pourraient être envisagées:

- la possibilité de tenir le règlement travail à la disposition des travailleurs en version informatique;
- la limitation des mentions obligatoires à prévoir dans le règlement de travail à celles qui sont réellement nécessaires.

La loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail énumère une série de mentions obligatoires et d'autres mentions obligatoires sont prévues dans diverses législations. Il conviendrait d'analyser dans quelle mesure ces mentions sont réellement nécessaires en pratique. On pense notamment à différents documents devant y figurer en annexe (par exemple, en vertu de l'article 8 de la CCT n° 25, le texte de ladite CCT doit être annexé au règlement de travail de l'entreprise).

Il pourrait aussi être envisagé de reprendre l'ensemble des mentions obligatoires dans la loi du 8 avril 1965 précitée pour en améliorer la lisibilité pour les employeurs.

3. Andere ingediende voorstellen, met name voor de zelfstandigen

In maart 2016 heeft de fractie van de indienster een wetsvoorstel ingediend dat onder meer strekt tot aanmoediging van het vrouwelijk ondernemerschap. Concreet wordt in die tekst het volgende voorgesteld: (i) aan de als zelfstandige werkende vrouwen die dat wensen de keuze laten hun zwangerschapsverlof te verlengen tot 13 weken (met behoud van de 105 dienstencheques) of tot 15 weken (zonder dienstencheques); (ii) de administratieve hindernissen in verband met de toekenning van de dienstencheques wegwerken en de afgifte ervan bespoedigen, (iii) voorzien in een vrijstelling van sociale bijdragen gedurende de zwangerschaps- en bevalingsrust. Zie in dat verband het wetsvoorstel tot verbetering van het evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven van de vrouwelijke zelfstandigen en vrouwelijke meewerkende partners (DOC 54 1791/001).

Er moet ook een aangepast wettelijk kader komen voor de student-ondernemer, met inbegrip van een bijzonder sociaal statuut (met name beperkte sociale bijdragen in het begin van de activiteit). Tot slot moet worden voorzien in opvolging en begeleiding. Het Franse model kan tot lering strekken.

3. Autres propositions déposées, pour les indépendants, notamment

En mars 2016, le groupe de l'auteure a déposé une proposition de loi visant notamment à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Concrètement, ce texte propose ce qui suit: (i) laisser le choix aux indépendantes qui le souhaitent d'allonger le congé de maternité de huit à 13 semaines (avec maintien des 105 titres-services) ou à 15 semaines (sans titres-services); (ii) supprimer les obstacles administratifs liés à l'octroi de titres-services et accélérer leur délivrance, (iii) insérer une dispense des cotisations sociales pendant le repos de maternité. Voir à ce propos la proposition de loi visant à améliorer l'équilibre professionnel et familial des indépendantes et des aidantes (DOC 54 1791/001).

Il faut également créer un cadre légal adapté pour l'étudiant-entrepreneur, en ce compris la création d'un statut social particulier (notamment des cotisations sociales réduites en début d'activité) et mettre en place un suivi et un accompagnement. De l'inspiration peut être trouvée dans le modèle français.

Catherine FONCK (cdH)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. acht een modernisering van de organisatie van het werk noodzakelijk;

B. wijst op de huidige blokkering in het dossier “hervorming van de arbeid” en op de noodzaak om het sociaal overleg uit het slop te halen;

C. vindt het noodzakelijk dat het evenwicht tussen privé- en beroepsleven bij de werknemers wordt verbeterd;

D. stipt aan dat de modernisering van de arbeid ertoe noopt oplossingen te vinden voor de twee moeilijkheden in verband met de aanpassing van het werk waarmee de ondernemingen worden geconfronteerd, te weten:

a. enerzijds de modulering van de arbeidstijd, om aan de tijdelijke schommelingen in de vraag te voldoen;

b. anderzijds de aanpassing van de kwaliteit van de arbeidskrachten aan de evolutie van de technieken inzake productie of beheer, alsook aan de kwalitatieve evolutie van de vraag;

E. wijst erop dat ook de werknemers in zekere mate vragende partij zijn voor meer flexibiliteit, met dien verstande dat werkzekerheid en zekerheid in het werk worden gehandhaafd;

F. attendeert op de evolutie van de nieuwe technologieën en de impact ervan op de arbeidsorganisatie;

G. geeft aan dat het tijd is het loopbaaneindevraagstuk aan te pakken en de gehele loopbaan en het pensioen onderling nauwer af te stemmen;

H. merkt op dat de beroepsmobiliteit moet worden verbeterd;

I. wijst op het belang van een evaluatie tijdens de eerste maanden van de arbeidsrelatie;

J. vindt dat de arbeidsregelgevingen moeten worden vereenvoudigd;

PROPOSITION DE RÉOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant la nécessité de moderniser l'organisation du travail;

B. considérant le blocage actuel du dossier “réforme du travail” et le besoin de restaurer la concertation sociale;

C. considérant qu'il est nécessaire d'améliorer l'équilibre vie familiale/vie professionnelle des travailleurs;

D. considérant que la modernisation du travail implique d'apporter des solutions quant aux deux contraintes d'adaptation de l'emploi auxquelles les entreprises sont soumises, à savoir:

a. d'une part, moduler le temps de travail pour faire face aux fluctuations temporelles de la demande;

b. d'autre part, adapter la qualité de la main-d'œuvre aux évolutions des techniques de production ou de gestion comme aux évolutions qualitatives de la demande;

E. considérant que les travailleurs eux aussi sont, dans une certaine mesure, demandeurs de plus de flexibilité, tout en préservant une sécurité de l'emploi et dans l'emploi;

F. considérant l'évolution des nouvelles technologies et son impact sur l'organisation du travail;

G. considérant qu'il est temps de s'atteler à la problématique des fins de carrière et de lier plus étroitement l'entièreté de la carrière et la pension;

H. considérant que la mobilité professionnelle doit être améliorée;

I. considérant l'importance d'une évaluation lors des premiers mois de la relation de travail;

J. considérant que les règlements de travail doivent être simplifiés;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

aan de in de Groep van 10 of in de Nationale Arbeidsraad verenigde sociale partners de volgende voorstellen tot modernisering van de arbeid voor te leggen:

1. eerste krachtlijn: evenwicht tussen gezin en werk:

a. voorstel dat ertoe strekt het evenwicht tussen gezin en werk te verbeteren door het tijdskrediet te spreiden om beter rekening te houden met de realiteit van zowel gezin als werk;

b. voorstel dat ertoe strekt het evenwicht tussen gezin en werk te verbeteren door, bij tijdskrediet om voor zijn kind te zorgen, de voor dat kind geldende leeftijdsgrens op te trekken van 8 tot 15 jaar;

c. voorstel dat ertoe strekt een specifiek verlof voor de mantelzorgers in te stellen;

d. voorstel dat ertoe strekt het adoptieverlof te verlengen;

e. voorstel dat ertoe strekt een recht op telewerk in te stellen;

f. voorstel dat ertoe strekt een recht op afkoppeling te creëren;

2. tweede krachtlijn: soepeler arbeidstijd:

a. voorstel tot actualisering van het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur;

b. voorstel tot hervorming van de arbeidstijd, in samenwerking met de sociale partners en op het meest aangewezen niveau;

c. voorstel tot uitbreiding van het gebruik van het stelsel van de werkgeversgroepering;

d. voorstel betreffende de *working time account* (loopbaanrekening);

3. derde krachtlijn: focus op de pensioenen en het loopbaaneinde:

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

de soumettre aux partenaires sociaux réunis au sein du groupe des 10 ou au sein du conseil national du travail les propositions de modernisation du travail suivantes:

1. premier axe: l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle:

a. proposition visant à améliorer l'équilibre vie familiale/vie professionnelle en étalant les crédits-temps pour mieux tenir compte des réalités familiales et professionnelles;

b. proposition visant à améliorer l'équilibre vie familiale/vie professionnelle en relevant l'âge limite de l'enfant de 8 à 15 ans en ce qui concerne le crédit-temps en vue de s'occuper de son enfant;

c. proposition visant à créer un congé spécifique pour les aidants-proches;

d. proposition visant à allonger le congé d'adoption;

e. proposition visant à créer un droit au télétravail;

f. proposition visant à créer un droit à la déconnexion;

2. deuxième axe: la souplesse quant au temps de travail:

a. proposition visant à mettre à jour l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance dans le secteur privé de l'économie nationale pour l'application de la loi sur la durée du travail;

b. proposition relative à la réforme du temps de travail avec les partenaires sociaux au niveau où c'est le plus approprié;

c. proposition visant à élargir le recours à un groupement d'employeurs;

d. proposition relative au *working time account* (compte-carrière);

3. troisième axe: le focus pensions et la fin de carrière:

a. voorstel om werk te maken van kwalitatieve/kwantitatieve bijsturingen van het loopbaaneinde, in samenwerking met de federale regering en de deelstaten;

b. voorstel om de leeftijd voor onmiddellijke aansluiting in verband met het aanvullend pensioen te verlagen van 25 jaar tot 18 jaar;

4. vierde krachtlijn: beroepsmobiliteit:

a. voorstel om de verschillen in verband met de toekenningsvoorwaarden voor moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen weg te werken;

b. voorstel om de anciënniteitsvoorwaarde die binnen de onderneming geldt voor het ouderschapsverlof en het tijdskrediet, met instemming van de werkgever te kunnen opheffen of moduleren;

5. vijfde krachtlijn: opleiding:

a. voorstel om een bij- en nascholingsconto in te stellen;

6. zesde krachtlijn: meer aandacht voor evaluaties bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst en vereenvoudiging van de arbeidsreglementen:

a. voorstel om evaluaties kort na de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan te moedigen;

b. voorstel om de arbeidsreglementen te vereenvoudigen.

25 mei 2016

a. proposition visant à lancer un chantier sur les aménagements qualitatifs/quantitatifs des fins de carrière avec le gouvernement fédéral et les entités fédérées;

b. proposition visant à abaisser l'âge d'affiliation immédiate en matière de pensions complémentaires de 25 à 18 ans;

4. quatrième axe: la mobilité professionnelle:

a. proposition visant à supprimer les différences de traitement concernant les conditions d'octroi des allocations de maternité et d'incapacité de travail;

b. proposition visant à introduire la possibilité de supprimer/moduler la condition d'ancienneté au sein de l'entreprise en ce qui concerne le congé parental et les crédits-temps, avec l'accord de l'employeur;

5. cinquième axe: la formation

a. proposition visant à créer un "compte formation continue";

6. sixième axe: encourager les évaluations en début de contrat de travail et la simplification des règlements de travail:

a. proposition visant à encourager les évaluations en début de contrat de travail;

b. proposition visant à simplifier les règlements de travail.

25 mai 2016

Catherine FONCK (cdH)