

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 juni 2017

WETSVOORSTEL

**tot bevordering van de arbeidsmobiliteit
van de werknemers, door de
anciënniteitsvoorwaarden inzake tijdskrediet
en ouderschapsverlof te versoepelen**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 juin 2017

PROPOSITION DE LOI

**visant à favoriser la mobilité des travailleurs
en assouplissant les conditions d'ancienneté
applicables en matière de crédit temps et de
congé parental**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de arbeidsmobiliteit van de werknemers te bevorderen door de anciënniteitsvoorwaarden inzake tijdskrediet en ouderschapsverlof te versoepelen, op voorwaarde dat de werkgever en de betrokken werknemer ter zake overeenstemming bereiken.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi a pour objet de favoriser la mobilité des travailleurs en assouplissant les conditions d'ancienneté applicables en cas de crédit-temps et de congé parental moyennant un accord entre l'employeur et le travailleur concerné.

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-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

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. Algemeen beginsel dat van toepassing is voor de vigerende regeling

Indien werknemers tijdskrediet of ouderschapsverlof willen opnemen, dan geldt een anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming waar ze aan de slag zijn.

2. Vigerende voorwaarde in verband met ouderschapsverlof

Artikel 4 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 7 november 1997) bepaalt dat om “recht te hebben op ouderschapsverlof (...) de werknemer gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving (...) door een arbeidsovereenkomst [moet] verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.”.

Dezelfde voorwaarde is opgenomen in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

3. Vigerende anciënniteitsvoorwaarde in verband met tijdskrediet

Krachtens artikel 4, § 5, 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 (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 18 december 2001) worden de onderbrekingsuitkeringen “toegekend aan de werknemer die voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de huidige werkgever gedurende ten minste twee jaar.”.

Dezelfde voorwaarde is opgenomen in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot instelling van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Principe général applicable à la réglementation actuelle

La prise d'un crédit-temps ou d'un congé parental est actuellement subordonnée à une condition d'ancienneté au sein de l'entreprise au sein de laquelle le travailleur est occupé.

2. Condition actuellement applicable au congé parental

L'article 4 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (publié au *Moniteur belge* du 7 novembre 1997) dispose que pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit adressé par le travailleur à son employeur.

La même condition figure à l'article 6 de la convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental.

3. Condition d'ancienneté actuellement applicable en matière de crédit-temps

En vertu de l'article 4, § 5, de 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 (publié au *Moniteur belge* du 18 décembre 2001), les allocations d'interruption sont octroyées au travailleur qui, durant la période précédant l'avertissement écrit à l'employeur actuel, est lié par un contrat de travail avec celui-ci pendant au moins deux ans.

La même condition figure à l'article 5 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

4. Doel van dit wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel beoogt de voormelde anciënniteitsvoorwaarden te versoepelen.

Het klopt weliswaar dat de werkgever het werk in zijn onderneming moet kunnen regelen, maar jammer genoeg hinderen die anciënniteitsvoorwaarden de arbeidsmobiliteit van de werknemers. Er wordt dus voorgesteld dat bij verandering van werkgever de anciënniteitsvoorwaarde kan worden aangepast of opgeheven, mits de nieuwe werkgever daar mee instemt. Met dit wetsvoorstel wordt de arbeidsmobiliteit van de werknemers verbeterd, doordat er minder gevallen zullen zijn waarin werknemers wel van werk willen veranderen maar dat niet doen omdat zij hun verworven anciënniteit niet willen “verliezen”, aangezien die bij de nieuwe werkgever niet geldt.

Door de bij de arbeidsrelatie betrokken partijen te laten oordelen over dit aspect, kan er rekening worden gehouden met de geleverde prestaties bij vorige werkgevers, ongeacht of het daarbij om privéondernemingen dan wel een overheidsdienst gaat.

Bovendien hebben de werkgevers daardoor ook meer ruimte voor onderhandelingen bij hun wervingsbeleid.

4. Objet de la présente proposition de loi

La présente proposition de loi a pour objet d'assouplir les conditions d'ancienneté précitées.

S'il est vrai que l'employeur doit pouvoir organiser le travail au sein de son entreprise, il est cependant regrettable que les conditions d'ancienneté précitées soient un obstacle à la mobilité des travailleurs. Il est donc proposé que, en cas de changement d'employeur, avec l'accord du nouvel employeur, la condition d'ancienneté puisse être modulée ou levée. Ainsi, cette proposition de loi veut favoriser la mobilité des travailleurs en limitant les situations où un travailleur souhaite changer d'emploi mais se refuse à le faire pour éviter de “perdre” l'ancienneté acquise puisque celle-ci 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 des précédents employeurs, qu'ils soient privés ou publics.

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

Catherine FONCK (cdH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 4, § 5, 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, vervangen bij het koninklijk besluit van 30 december 2014, wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

“In afwijking van het eerste lid, kan de bij de vorige werkgevers verworven anciënniteit in aanmerking worden genomen als er een geschreven akkoord bestaat tussen de betrokken werknemer en de werkgever bij wie hij in dienst is.”

Art. 3

Artikel 4 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“In afwijking van het eerste lid, kan de bij de vorige werkgevers verworven anciënniteit in aanmerking worden genomen als er een geschreven akkoord bestaat tussen de betrokken werknemer en de werkgever bij wie hij in dienst is.”

Art. 4

De Koning kan de bij deze wet gewijzigde bepalingen wijzigen, opheffen of vervangen.

18 mei 2017

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 4 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relatif 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, remplacé par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, le § 5 est complété par un troisième alinéa, rédigé comme suit:

“Par dérogation à l'alinéa premier, l'ancienneté acquise auprès des employeurs précédents peut être prise en compte en cas d'accord écrit entre le travailleur concerné et l'employeur qui l'occupe.”

Art. 3

L'article 4 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle est complété par un second alinéa, rédigé comme suit:

“Par dérogation à l'alinéa premier, l'ancienneté acquise auprès des employeurs précédents peut être prise en compte en cas d'accord écrit entre le travailleur concerné et l'employeur qui l'occupe.”

Art. 4

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer les dispositions modifiées par la présente loi.

18 mai 2017

Catherine FONCK (cdH)