

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

2 décembre 2003

**PROJET DE  
LOI-PROGRAMME**

**AMENDEMENTS**

déposés en commission des Affaires sociales

**N°1 DU GOUVERNEMENT**

Art. 62bis à 62(24) (*nouveau*)

**Dans le projet de loi programma, un chapitre 10 est inséré dans le Titre II, Emploi, rédigé comme suit:**

«*Chapitre 10 – Titres-services*

*Section 1<sup>ère</sup>*

*Modifications à la loi du 20 juillet 2001*

*Art. 62bis. — L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, est placé sous le chapitre I<sup>er</sup> avec l'intitulé suivant :*

«*Chapitre I<sup>er</sup>. Disposition générale.*»

*Art. 62ter. — Les articles 2 à 10 de la même loi sont placés sous le chapitre II, avec l'intitulé suivant : «Cha-*

Documents précédents :

Doc 51 **0473/ (2003/2004)** :

001 : Projet de loi programme.

002 à 009 : Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 december 2003

**ONTWERP VAN  
PROGRAMMAWET**

**AMENDEMENTEN**

ingediend in de commissie voor de Sociale Zaken

**Nr. 1 VAN DE REGERING**

Art. 62bis tot 62(24)(*nieuw*)

**In het ontwerp van programmawet wordt in titel II, Werk, een hoofdstuk 10 ingevoegd, luidende:**

«*Hoofdstuk 10 – Dienstencheques*

*Afdeling 1*

*Wijzigingen aan de wet van 20 juli 2001*

*Art. 62bis. — Artikel 1 van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, wordt ondergebracht in hoofdstuk I met als opschrift:*

«*Hoofdstuk I. Algemene bepaling.*»

*Art. 62ter. — De artikelen 2 tot 10 van dezelfde wet worden ondergebracht in hoofdstuk II met als opschrift:*

Voorgaande documenten :

Doc 51 **0473/ (2003/2004)** :

001 : Ontwerp van programmawet.

002 tot 009 : Amendementen.

*pitre II. Services et emplois de proximité dans le secteur de l'aide à domicile de nature ménagère.»*

*Art. 62quater. Dans le chapitre II de la même loi, les articles 2 à 7 sont placés sous le section 1, avec l'intitulé suivant:*

*«Section 1: définitions et dispositions générales».*

*Art. 62quinquies. L'article 2, première phrase de la même loi, est remplacé par la disposition suivante :*

*«Art. 2. §1. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:».*

*Art. 62sexies. L'article 2, alinéa premier, 3°) de la même loi est remplacé par la disposition suivante :*

*«3°) travaux ou services de proximité: les activités marchandes ou non marchandes, créatrices d'emploi, qui visent à rencontrer des besoins individuels, personnels ou familiaux dans le cadre de la vie quotidienne et qui concernent l'aide à domicile de nature ménagère.*

*Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer ce qu'il faut entendre par l'aide à domicile de nature ménagère.»*

*Art. 62septies. L'article 2, alinéa premier, 6°) de la même loi, est remplacé par la disposition suivante :*

*«6°) entreprise agréée: l'entreprise qui fournit les travaux ou services de proximité visés au 3°), qui est agréée à cette fin et qui garantit la qualité et la sécurité de ceux-ci à l'utilisateur.*

*Art. 62octies. L'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi est complété comme suit :*

*«7° travailleur de catégorie A: le travailleur occupé avec un contrat de travail titres-services qui pendant son occupation a droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qu'il faut entendre par allocation de chômage, revenu d'intégration et aide sociale financière. Il détermine également ce qu'il faut entendre par «pendant son occupation».*

*8° travailleur de catégorie B: le travailleur occupé avec un contrat de travail titres-services et qui n'est pas un travailleur de catégorie A.»*

*Art. 62novies. L'article 2, alinéa 2, de la même loi, est abrogé.*

*«Hoofdstuk II. Buurtdiensten en -banen in de thuishulp van huishoudelijke aard.»*

*Art. 62quater. – In hoofdstuk II van dezelfde wet worden de artikelen 2 tot 7 ondergebracht in Afdeling 1, met als opschrift:*

*«Afdeling 1: definities en algemene bepalingen».*

*Art. 62quinquies. – Artikel 2, eerste zin van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:*

*«Art. 2. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:»*

*Art. 62sexies. – Artikel 2, eerste lid, 3°), van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:*

*«3°) buurtwerken of -diensten: banenscheppende activiteiten, met of zonder handelskarakter, die inspeken op individuele, persoonlijke of familiale noden die zich in het raam van het dagelijkse leven laten gevoelen en die betrekking hebben op thuishulp van huishoudelijke aard.*

*De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepalen wat kan beschouwd worden als thuishulp van huishoudelijke aard.»*

*Art. 62septies. – Artikel 2, eerste lid, 6°), van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:*

*«6°) erkende onderneming: de onderneming die de in 3°) bedoelde buurtwerken of -diensten levert, die hiertoe erkend is en die daarbij de gebruiker de kwaliteit en de veiligheid garandeert van deze diensten.*

*Art. 62octies. – Artikel 2, eerste lid, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:*

*«7° werknemer van categorie A: de werknemer tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques die tijdens zijn tewerkstelling aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering, op leefloon of op financiële sociale hulp. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat wordt verstaan onder werkloosheidsuitkering, leefloon en financiële sociale hulp. Hij bepaalt eveneens wat dient verstaan onder «tijdens zijn tewerkstelling»;*

*8° werknemer van categorie B: de werknemer tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques en die geen werknemer van categorie A is.»*

*Art. 62novies. – Artikel 2, tweede lid, van dezelfde wet wordt opgeheven.*

Art. 62decies. Dans l'article 2 de la même loi, il est inséré un §2, rédigé comme suit:

«§2. Afin d'obtenir l'agrément visé au §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>, l'entreprise doit satisfaire aux conditions suivantes:

a. l'entreprise a, si elle exerce une autre activité que les activités pour lesquelles un agrément peut être accordé sur base de cette loi, créé dans son sein «une section sui generis» qui s'occupe spécifiquement de l'occupation dans le cadre des titres-services. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qu'on entend par «une section sui generis»;

b. l'entreprise s'engage à offrir à ses travailleurs un contrat à durée indéterminée conformément aux dispositions des articles 7septies, alinéa 2 et 7octies, alinéa 2 de cette loi;

c. l'entreprise s'engage, en ce qui concerne les travailleurs de catégorie A, de leur attribuer par priorité un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, leur procure un régime à temps partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieur à celle du régime de travail à temps partiel dans laquelle ils travaillent déjà, conformément aux modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres;

d. l'entreprise s'engage à respecter les conditions de salaire et de travail qui lui sont applicables conformément à cette loi et ses arrêtés d'exécution et aux conventions collectives qui sont d'application à elle;

e. l'entreprise n'est pas redevable, au moment de sa demande, d'arriérés d'impôts, ni d'arriérés de cotisations à percevoir par l'Office national de sécurité sociale ou par les fonds de sécurité d'existence ou pour les compte de ceux-ci. Ne sont pas considérées comme arriérés, les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté;

f. si l'entreprise est une société commerciale, ne pas se trouver en état de faillite, ne pas compter parmi les administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société ou mandataires, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités, ni compter parmi les administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes ayant été déclarées responsables des engagements ou dettes d'une société faillie, en applica-

Art. 62decies. – In artikel 2 van dezelfde wet wordt een §2 ingevoegd, luidende:

«§ 2. Teneinde de erkenning te bekomen bedoeld in § 1, eerste lid, 6<sup>o</sup> moet de onderneming cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

a. de onderneming heeft, indien zij een andere activiteit uitvoert dan de activiteiten waarvoor erkenning kan worden verleend op basis van deze wet, in haar schoot een «sui generis afdeling», die zich specifiek inlaat met de tewerkstelling in het kader van de dienstencheques. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat wordt bedoeld met een «sui generis afdeling»;

b. de onderneming verbindt er zich toe aan zijn werknemers een contract van onbepaalde duur aan te bieden overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 7septies, tweede lid, en 7octies, tweede lid van deze wet;

c. de onderneming verbindt er zich toe, voor wat de werknemers van categorie A betreft, hen voorrang te geven tot het bekomen van een voltijdse betrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor zij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgen waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin zij reeds werken, overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door de Koning, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad;

d. de onderneming verbindt er zich toe de loons- en arbeidsvoorwaarden na te leven die op haar van toepassing zijn overeenkomstig deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en de op haar geldende collectieve arbeidsovereenkomsten;

e. de onderneming is, op het ogenblik van haar aanvraag tot erkenning, geen achterstallige belastingen, noch achterstallige bijdragen te innen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of door of voor rekening van de fondsen voor bestaanszekerheid verschuldigd. De bedragen waarvoor een aflossingsplan werd opgesteld dat werd geëerbiedigd, worden niet als achterstallig beschouwd;

f. indien de onderneming een handelsvennootschap is, niet in staat van faillissement verkeren, onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden, geen personen hebben aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het gerechtelijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen, noch onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden, personen hebben die, tijdens de periode

*tion des articles 35, 6°, 63ter, 123, alinéa 2 ou 133bis, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, pendant la période de cinq ans précédant la demande d'agrément.*

*Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer des conditions supplémentaires auxquelles l'entreprise doit répondre pour être agréée.*

*A la demande d'une Région ou d'une Communauté, l'état fédéral peut par le biais d'un accord de coopération bilatéral imposer à toutes les entreprises qui veulent être actives dans cette Région ou cette Communauté comme entreprise dans le cadre du Chapitre II; des conditions d'agrément supplémentaires en ce qui concerne:*

*– la durée minimale du contrat de travail (minimum 1 semaine ou 1 mois), si le contrat de travail est un contrat de travail à durée déterminée, qui est exigée au plus tôt à partir du 2<sup>ème</sup> mois, avec comptabilisation de date à date, après le premier jour de travail auprès de cet employeur dans le cadre des chèques-services ;*

*– la durée de travail hebdomadaire moyenne minimale (minimum 1/3) du travailleur qui doit être respectée au plus tôt à partir du 3<sup>ème</sup> mois, avec comptabilisation de date à date, après le premier jour de travail auprès de cet employeur dans le cadre des chèques-services ;*

*– la réduction de maximum trois mois de la période pendant laquelle des dérogations à la loi du 3 juillet 1978, sont autorisées.*

*Les modalités régionales doivent respecter les dispositions existantes de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.*

*Dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres l'agrément peut être retiré de l'entreprise agréée qui ne remplit plus les conditions d'agrément des alinéas précédents.*

*L'agrément et son retrait se fait par le ministre de l'Emploi, après avis d'une «commission consultative d'agrément», dans laquelle les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sont également représentées. Le Roi détermine la procédure d'agrément à suivre, ainsi que la composition et les modalités de fonctionnement de la «commission consultative agrément.»*

*van vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning, aansprakelijk zijn gesteld voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap met toepassing van de artikelen 35, 6°, 63ter, 123, tweede lid, 7° of 133bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen.*

*De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijkomende voorwaarden bepalen waaraan de onderneming moet voldoen om erkend te worden.*

*Op verzoek van een Gewest of Gemeenschap kan de Federale Staat, via een bilateraal samenwerkingsakkoord, aan alle ondernemingen die in dat Gewest of in die Gemeenschap als onderneming actief willen zijn in het kader van Hoofdstuk II, bijkomende erkenningsvoorwaarden opleggen voor wat betreft:*

*– de minimale duur van de arbeidsovereenkomst (minimaal 1 week of 1 maand), indien de arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is, die vereist wordt ten vroegste vanaf de tweede maand, gerekend van datum tot datum, na de eerste dag van tewerkstelling bij die werkgever in het kader van de dienstencheques ;*

*– de minimale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (minimaal 1/3) van de werknemer die dient gerespecteerd te worden, ten vroegste vanaf de derde maand, gerekend van datum tot datum, na de eerste dag van tewerkstelling bij die werkgever in het kader van de dienstencheques ;*

*– de vermindering met maximum 3 maanden van de periode gedurende dewelke afwijkingen op de arbeidsovereenkomsten van de wet van 3 juli 1978, zijn toegestaan.*

*Deze gewestmodaliteiten moeten de bestaande bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 respecteren.*

*Van de erkende onderneming die niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden van de vorige leden, kan de erkenning worden ingetrokken, onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten vastgesteld door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.*

*De erkenning en de intrekking ervan gebeurt door de minister van Werk, na advies van een «adviescommissie erkenningen», waarin eveneens de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn. De Koning bepaalt de te volgen erkenningsprocedure, alsook de samenstelling en werkingsmodaliteiten van de «adviescommissie erkenningen.»*

Art. 62(11). A l'article 3, alinéa 2 de la même loi, les mots «non-occupé» sont supprimés.

Art. 62(12). L'article 3, alinéa 3 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Le travailleur ne peut avoir un lien familial de sang ou par alliance jusqu'au deuxième degré inclus avec l'utilisateur ou un membre de la famille de l'utilisateur, ni avoir la même résidence que l'utilisateur.»

Art. 62(13). Dans l'article 3, alinéa 7 de la même loi les mots «des diverses interventions» sont remplacés par les mots «du montant complémentaire visé à l'alinéa 4».

Art. 62(14). Dans l'article 7, alinéa premier de la même loi le mot «complémentaire» est inséré entre les mots «montant» et «versé».

Art. 62(15). Dans l'article 7, alinéa 2 de la même loi le mot «Uitvoering» est remplacé par le mot «uitvoering» dans le texte néerlandais.

Art. 62(16). Dans le chapitre II de la même loi, une section 2 et une section 3 sont insérées, rédigées comme suit:

« Section 2 - Le contrat de travail titres-services

Art.- 7bis Pour l'application de la présente section, il faut entendre par contrat de travail titres-services: le contrat de travail par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité d'un employeur agréé dans le cadre du présent chapitre et contre rémunération, des prestations de travail qui donnent droit à l'octroi d'un titre-service;

Art. 7ter. Le contrat de travail titres-services est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sauf pour ce qui concerne les règles spécifiques prévues dans la présente loi.

Art 7quater. L'intention de conclure un contrat de travail titres-services doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment de la première prestation du travailleur dans le cadres des titres-services auprès de l'entreprise agréée.

Le contrat de travail titres-services doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement

Art. 62(11). – In artikel 3, tweede lid van dezelfde wet, vervallen de woorden «niet-werkende».

Art. 62(12). – Artikel 3, derde lid van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Die werknemer mag geen bloed- of aanverwant tot in de tweede graad zijn van de gebruiker of een lid van het gezin van de gebruiker, noch dezelfde verblijfplaats hebben als de gebruiker.»

Art. 62(13). – In artikel 3, zevende lid van dezelfde wet, worden de woorden «de verschillende tegemoetkomingen» vervangen door de woorden «het aanvullend bedrag bedoeld in het vierde lid».

Art. 62(14). – In artikel 7, eerste lid van dezelfde wet, wordt het woord «aanvullend» ingevoegd tussen het woord «gestorte» en het woord «bedrag».

Art. 62(15). – In artikel 7, tweede lid van dezelfde wet, wordt in de Nederlandse tekst het woord «Uitvoering» vervangen door het woord «uitvoering».

Art. 62(16). In hoofdstuk II van dezelfde wet worden een afdeling 2 en een afdeling 3 ingevoegd, luidende:

«Afdeling 2 De arbeidsovereenkomst dienstencheques.

Art. 7bis. – Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder de arbeidsovereenkomst dienstencheques, de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om onder gezag van een werkgever, erkend in het kader van dit hoofdstuk en tegen loon arbeidsprestaties te verrichten die recht geven op de toekenning van een dienstencheque.

Art. 7ter. – De arbeidsovereenkomst dienstencheques wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten behalve voor wat betreft de bijzondere bepalingen die in deze wet worden voorzien.

Art. 7quater. – De bedoeling een arbeidsovereenkomst dienstencheques te sluiten moet, voor iedere werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgelegd uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal prestaties levert voor de erkende onderneming onder het stelsel van de dienstencheques.

De arbeidsovereenkomst dienstencheques moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden

*au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.*

*Art. 7quinquies. Le contrat de travail titres-services comporte au moins les mentions spécifiques suivantes:*

*1° l'identité des parties*

*2° le numéro d'agrément de l'employeur attribué dans le cadre du présent chapitre*

*3° la date du début d'exécution du contrat*

*4° la date de fin du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée*

*5° la durée et l'horaire de travail; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours à l'avance.*

*Art. 7sexies. Le contrat de travail titres-services conclu pour une durée déterminée:*

*1° peut être assorti d'une période d'essai de trois jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin sans préavis ou indemnité au contrat;*

*2° peut être rompu unilatéralement, en dehors du cas visé au 1°, par une des parties moyennant un préavis de sept jours prenant cours le lendemain de la notification.*

*Art. 7septies. Pour les travailleurs de la catégorie A, la conclusion de contrats de travail conclus pour une durée déterminée successifs n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pendant une période de six mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi pour un contrat de travail titres-services chez le même employeur.*

*Le 1<sup>er</sup> jour travaillé du septième mois, l'employeur est tenu d'offrir au travailleur un contrat de travail pour une durée indéterminée. Ce contrat vise un travail à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 au moins pour la*

*vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt..*

*Art. 7quinquies. – De arbeidsovereenkomst voor dienstencheques bevat ten minste volgende specifieke vermeldingen:*

*1° de identiteit van de partijen*

*2° het erkenningsnummer dat de werkgever werd toegekend in het kader van dit hoofdstuk*

*3° de datum waarop de uitvoering van de overeenkomst wordt aangevat*

*4° de einddatum van de overeenkomst zo zij voor een bepaalde tijd wordt gesloten*

*5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht.*

*Art. 7sexies. – De arbeidsovereenkomst dienstencheques gesloten voor een bepaalde tijd:*

*1° kan een proefperiode van drie dagen bevatten waarna de partijen hun arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding kunnen beëindigen;*

*2° kan, buiten het geval bedoeld in 1°, door een van de partijen eenzijdig verbroken worden door middel van een opzegging van zeven dagen die een aanvang neemt de dag na de kennisgeving.*

*Art. 7septies. – Voor de werknemers van categorie A heeft het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gedurende een periode van zes maanden te rekenen vanaf de dag van de eerste voorafgaandelijke aangifte van de tewerkstelling van de arbeidsovereenkomst dienstencheques bij dezelfde werkgever niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor gevolg.*

*De eerste gewerkte dag van de zevende maand is de werkgever gehouden aan de werknemer een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd aan te bieden. Deze overeenkomst beoogt een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling overeenkomstig artikel 11bis van de wet*

moitié de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein.

*Pour les travailleurs de la catégorie A, il ne peut jamais être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.*

*Art. 7octies. Pour les travailleurs de la catégorie B, la conclusion de contrat de travail conclu pour une durée déterminée successifs n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pendant une période de trois mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi pour un contrat de travail titres-services chez le même employeur.*

*Le 1<sup>er</sup> jour travaillé du quatrième mois, l'employeur est tenu d'offrir au travailleur un contrat de travail pour une durée indéterminée. Ce contrat doit être conclu à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.*

*Il peut être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. De même, il peut être dérogé à l'obligation de conclure un contrat de travail à temps partiel au moins pour un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.*

*Art 7novies. Le Roi détermine les modalités particulières de la réglementation sur la sécurité, la santé et le bien-être applicables à l'exécution d'un contrat de travail titres-services.*

*Art. 7decies. Pour les travailleurs et les employeurs qui ressortissent de la sous-commission paritaire autonome instituée en vertu de l'article 27, quatrième alinéa de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, les conditions de travail et de rémunération sont déterminées par le Roi, basées sur les dispositions applicables aux travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour les aides familiales et les aides seniors.*

*Il peut faire application d'une autre référence sur avis du Conseil national du Travail.*

van 3 juli 1978 en bedraagt ten minste de helft van de wekelijkse arbeidsduur toepasselijk op een voltijds tewerkgestelde werknemer.

*Voor de werknemers van categorie A, mag in geen geval worden afgeweken van de minimumduur van elke werkperiode vastgesteld bij artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971.*

*Art. 7octies. – Voor de werknemers van categorie B heeft het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gedurende een periode van drie maanden te rekenen vanaf de dag van de eerste voorafgaandelijke aangifte van de tewerkstelling van de arbeidsovereenkomst dienstencheques bij dezelfde werkgever niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor gevolg.*

*De eerste gewerkte dag van de vierde maand is de werkgever gehouden aan de werknemer een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd aan te bieden. Deze overeenkomst is gesloten voor een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978.*

*Er kan worden afgeweken van de minimumduur van elke werkperiode vastgesteld bij artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Er kan eveneens worden afgeweken van de verplichting om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid te sluiten met een wekelijkse arbeidsduur van ten minste een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemer zoals voorzien in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978.*

*Art. 7novies. – De Koning bepaalt de bijzondere modaliteiten van de reglementering inzake veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk die van toepassing zijn bij de uitvoering van een arbeidsovereenkomst dienstencheques.*

*Art. 7decies. – Voor de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het autonoom paritair subcomité, opgericht krachtens artikel 27, vierde lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, worden de loons- en arbeidsvoorwaarden bepaald door de Koning op basis van de bepalingen van toepassing op de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp.*

*Op advies van de Nationale Arbeidsraad kan een andere referentie van toepassing zijn.*

*Ces conditions de travail et de rémunération déterminées par le Roi cesseront de s'appliquer dès l'entrée en vigueur de dispositions réglementaires ou conventionnelles spécifiques aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire autonome instituée en vertu de l'article 27, quatrième alinéa de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.*

Art. 62(17). *L'article 10 de la même loi est placé sous le chapitre III avec l'intitulé suivant:*  
«Chapitre III. Evaluation.»

Art. 62(18). *L'article 10 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:*

«Art. 10. – A partir de l'année 2005 le Ministre de l'Emploi élaborera, pour le mois de mars au plus tard, un rapport annuel relatif au régime des titres-services. Ce rapport d'évaluation est transmis au président de la Chambre des Représentants et au Conseil des Ministres.

*Ce rapport d'évaluation portera notamment sur :*

- les effets sur l'emploi de la mesure;
- le coût global brut et net de la mesure avec une attention particulière pour les effets de récupération notamment en matière d'allocations de chômage;
- les dispositions spécifiques relatives au contrat de travail titres-services;
- les conditions salariales et de travail applicables.

Art. 62(19). *Il est inséré dans la même loi, un Chapitre IV rédigé comme suit:*  
«Chapitre IV. Autres services et emplois de proximité.

Art. 10bis. – *Le traitement fiscal lié aux titres-services visés au Chapitre II, ne peut être accordé aux autres activités que l'aide à domicile de nature ménagère que si les conditions suivantes sont remplies de façon cumulative:*

1° *il s'agit d'activités, marchandes ou non marchandes, créatrices d'emploi, qui visent à rencontrer des besoins individuels, personnels ou familiaux dans le cadre de la vie quotidienne et qui sont sélectionnées par la Région ou la Communauté compétente en tant qu'activités qui peuvent être rémunérées par un titre-service;*

2° *les utilisateurs sont des personnes physiques;*

*Deze door de koning vastgestelde loon- en arbeidsvoorwaarden houden op van toepassing te zijn zodra voor de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het autonoom paritair subcomité opgericht krachtens artikel 27, vierde lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.*

Art. 62(17). – *Artikel 10 van dezelfde wet wordt ondergebracht in hoofdstuk III met als opschrift:*  
«Hoofdstuk III. Evaluatie.»

Art. 62(18). – *Artikel 10 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:*

«Art. 10. – *Vanaf het jaar 2005 zal aangaande het stelsel van de dienstencheques door de minister van Werk een jaarlijks evaluatieverslag worden opgemaakt, uiterlijk in de maand maart. Dit evaluatieverslag wordt overgemaakt aan de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Ministerraad.*

*Dit evaluatieverslag zal inzonderheid betrekking hebben op:*

- *het werkgelegenheidseffect van de maatregel;*
- *de globale bruto en netto kostprijs van de maatregel, met bijzondere aandacht voor de terugverdieneffecten, onder meer inzake werkloosheidsuitkeringen;*
- *de specifieke bepalingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst dienstencheques;*
- *de toepasselijke loons- en arbeidsvoorwaarden.»*

Art. 62(19). – *In dezelfde wet wordt een hoofdstuk IV ingevoegd, luidende:*  
«Hoofdstuk IV. Andere buurtdiensten en -banen.

Art. 10bis. – *De fiscale behandeling verbonden aan de dienstencheques bedoeld in hoofdstuk II, kan voor andere activiteiten dan huishulp van huishoudelijke aard slechts toegekend worden indien cumulatief de volgende voorwaarden vervuld zijn:*

1° *het gaat om banenscheppende activiteiten, met of zonder handelskarakter, die inspelen op individuele, persoonlijke of familiale noden die zich in het raam van het dagelijkse leven laten gevoelen en die door het bevoegde Gewest of de bevoegde Gemeenschap worden geselecteerd als activiteiten die kunnen vergoed worden met een dienstencheque;*

2° *de gebruikers zijn natuurlijke personen;*



3° les activités sont accomplies par une entreprise agréée à cette fin par la Région ou la Communauté compétente;

4° la Région ou la Communauté compétente doit inscrire dans ces conditions d'agrément que l'entreprise agréée offre vis-à-vis de ses travailleurs, en ce qui concerne le type de contrat et le régime de travail, au moins les mêmes garanties que celles fixées par le Roi en application du Chapitre II et que l'agrément peut être retiré si ces garanties ne sont pas respectées;

5° la qualité et la sécurité de ces services sont garanties à l'utilisateur;

6° la Région ou la Communauté compétente a conclu un accord de coopération bilatérale avec l'autorité fédérale concernant cette matière.»

Art. 62(20). L'article 11 de la même loi est placé sous le chapitre V avec l'intitulé suivant:  
«Chapitre V. Entrée en vigueur.»

#### Section 2

##### Modification de la réglementation ALE

Art. 62(21). L'article 8, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 30 mars 1994, est complété par l'alinéa suivant:

«Par dérogation à l'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations, l'assemblée générale de cette association peut avoir le même nombre de membres que le conseil d'administration.»

#### Section 3

##### Dispositions finales

Art. 62(22). L'article 27 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs est complété d'un troisième alinéa et d'un quatrième alinéa, rédigés comme suit :

«Le Roi peut étendre la compétence de la commission paritaire pour le travail intérimaire aux entreprises agréées qui fournissent des travaux ou services de proximité et à leurs travailleurs avec un contrat de travail titres-services et peut adapter la composition

3° de activiteiten worden uitgevoerd door een onderneming die daartoe erkend is door het bevoegde Gewest of de bevoegde Gemeenschap;

4° het bevoegde Gewest of de bevoegde Gemeenschap moet in zijn erkenningsvoorwaarden inschrijven dat de erkende onderneming ten aanzien van zijn werknemers voor wat betreft het soort arbeidsovereenkomst en de minimale arbeidsregeling minstens dezelfde garanties biedt als voorzien in Hoofdstuk II, Afdeling 2, en dat de erkenning kan worden ingetrokken indien niet voldaan is aan deze garanties;

5° aan de gebruiker wordt de kwaliteit en de veiligheid van deze diensten gegarandeerd;

6° hierover heeft het bevoegde Gewest of de bevoegde Gemeenschap een bilateraal samenwerkingsakkoord gesloten met de federale overheid.»

Art. 62(20). – Artikel 11 van dezelfde wet wordt ondergebracht in hoofdstuk V met als opschrift: «Hoofdstuk V. Inwerkingtreding.»

#### Afdeling 2

##### Wijziging aan de PWA-reglementering

Art. 62(21). – Artikel 8, § 1, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 30 maart 1994, wordt aangevuld met het volgende lid:

«In afwijking van artikel 13, eerste lid, van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen kan de algemene vergadering van deze vereniging een zelfde aantal leden tellen als de raad van bestuur.»

#### Afdeling 3

##### Slotbepalingen

Art. 62(22). – Artikel 27 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld met een derde lid en vierde lid, luidende:

«De Koning kan de bevoegdheid van het paritair comité voor de uitzendarbeid uitbreiden tot de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques en kan de samenstelling van dit

de cette commission paritaire conformément à sa compétence modifiée.

*Par dérogation aux articles 8 et 37 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, le Roi peut instituer au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire des sous-commissions paritaires autonomes.»*

Art. 62(23) *L'accord de coopération du 7 décembre 2001 entre l'État fédéral, les Régions et la Communauté germanophone concernant le développement des services et des emplois de proximité est abrogé.*

Art. 62(24). – *Ce Chapitre entre en vigueur le premier janvier 2004.*

*En ce qui concerne les travailleurs qui ont fournis des prestations sous le régime du titres-services avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le premier jour travaillé après le 30 juin 2005 est considéré comme le 1<sup>er</sup> jour travaillé après du septième mois pour l'application de l'article 7septies, deuxième alinéa de la loi la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.*

*En ce qui concerne les travailleurs qui ont fournis des prestations sous le régime du titres-services avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le premier jour travaillé après le 31 mars 2005 est considéré comme le 1<sup>er</sup> jour travaillé du quatrième mois pour l'application de l'article 7octies, deuxième alinéa de la loi la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.*

#### JUSTIFICATION

Le titre-services est un instrument de promotion des services et emplois de proximité.

Le système a un important potentiel de création de nouveaux emplois en faveur de travailleurs peu qualifiés dans des secteurs qui, jusqu'à ce jour, sont surtout occupés par des travailleurs au noir. C'est assurément le cas dans le secteur du nettoyage et des petits boulots effectués au domicile des particuliers.

Pour le financement du système actuel, un accord de collaboration a été signé par l'État fédéral, les Régions et la Communauté germanophone. Pour 2003, il est prévu un budget fédéral de 25 millions d'euros bruts, complété par un apport égal des entités fédérées, qui doit permettre de créer 2.531 emplois durables, dont plus de 1.500 ont été effectivement attribués entre-temps.

Cette dépense brute est compensée par d'importants effets de retour, entre autres parce que des chômeurs trouvent des emplois grâce à ce système.

*paritair comité aanpassen in overeenstemming met zijn gewijzigde bevoegdheid*

*In afwijking van de artikelen 8 en 37 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de paritaire comités kan de Koning in het paritair comité voor de uitzendarbeid autonome paritaire subcomités oprichten.»*

Art. 62(23). – *Het samenwerkingsakkoord van 7 december 2001 tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen wordt opgeheven.*

Art. 62(24). – *Dit Hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2004.*

*Voor de werknemers die prestaties verrichtten onder het stelsel van de dienstencheques vóór 1 januari 2004, wordt, voor toepassing van artikel 7septies, tweede lid van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, de eerste gewerkte dag na 30 juni 2005 geacht de eerste werkdag van de zevende maand te zijn.*

*Voor de werknemers die prestaties verrichtten onder het stelsel van de dienstencheques vóór 1 januari 2004, wordt, voor toepassing van artikel 7octies, tweede lid van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, de eerste gewerkte dag na 31 maart 2005 geacht de eerste gewerkte dag van de vierde maand te zijn.*

#### VERANTWOORDING

De dienstencheque is een instrument voor de bevordering van buurtdiensten en -banen.

Het stelsel biedt grote mogelijkheden om nieuwe banen te scheppen voor laaggeschoolde werknemers in sectoren die tot nu toe voornamelijk werden ingevuld door zwartwerk. Dit is zeker het geval voor schoonmaak en kleine klussen bij de mensen thuis.

Voor de financiering van het nu reeds bestaande stelsel werd een samenwerkingsakkoord ondertekend door de Federale Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. Voor 2003 is op jaarbasis een federaal budget van bruto 25 miljoen euro voorzien, aangevuld door een zelfde inbreng van de gefedereerde entiteiten, wat moet toelaten 2.531 duurzame arbeidsplaatsen te scheppen, waarvan er intussen al ruim 1.500 effectief ingevuld zijn.

Tegenover deze bruto uitgave staan belangrijke terugverdien-effecten, onder meer omdat werklozen jobs vinden dank zij het systeem.

Dans l'accord obtenu à la Conférence de l'Emploi, le gouvernement fédéral s'engage à créer, par un renforcement, une simplification et un assouplissement du système de titres-services, 25.000 emplois supplémentaires pour la fin de 2005 dans le secteur de l'aide à domicile pour les tâches ménagères parmi lesquelles le nettoyage, le repassage et les courses. Pour certaines de ces activités, pour lesquelles, en cas de délimitation d'une manière négligente, il pourrait se produire un conflit de compétences avec les Régions ou les Communautés, la délimitation précise se fera en concertation avec les entités fédérales. A cet égard, les types d'entreprises déjà agréés dans ce secteur recevront automatiquement un agrément fédéral.

Lors de la conférence pour l'emploi, l'autorité fédérale a conclu avec les Régions un accord en vue de prendre intégralement à son compte, le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la charge budgétaire des titres-services. Cet accord profite vraiment à toutes les parties: les Régions reçoivent ainsi une marge budgétaire qu'elles pourront utiliser pour d'autres initiatives en matière d'emploi et partout dans le pays, un système souple de titres-services, permet tant au secteur non marchand qu'au secteur privé de créer de nouveaux emplois.

En bref: l'autorité fédérale agrée donc les entreprises de services (et peut, le cas échéant, leur retirer l'agrément). En raison des différences de certaines réalités et visions entre les Régions, des modalités régionales sont possibles dans des limites bien définies.

Les Régions et les Communautés sont par ailleurs libres d'utiliser l'outil « titres-services » pour d'autres types d'activités. Ainsi, elles pourront lancer par exemple des titres-services pour la garde d'enfants et/ou pour l'aide aux personnes âgées, malades ou handicapées à domicile.

Le nouveau système passe de l'enveloppe fermée, restreinte à une large enveloppe. Il va de soi que le gouvernement fédéral suivra les conséquences budgétaires de manière stricte et les corrigera en cas de dérapage.

La proposition fait une distinction entre deux catégories de travailleurs.

- les travailleurs qui, outre leur emploi, reçoivent une allocation complémentaire de l'ONEm ou du CPAS ;
- tous les autres travailleurs..

Pour les travailleurs bénéficiant d'une allocation complémentaire, pendant les 6 premiers mois, un régime souple est d'application, qui autorise l'employeur à adapter le nombre d'heures à prester au nombre de clients qui se présentent. La seule limitation du temps de travail est que toute prestation entamée doit durer au moins 3 heures. Il n'y a donc pas de durée minimum pour le contrat. Après 6 mois l'employeur est obligé d'offrir un contrat à durée indéterminée, à mi-temps au moins.

Pour les travailleurs ne bénéficiant pas d'une allocation complémentaire, pendant les 3 premiers mois, il n'y a pas de minimum d'heures à prester et il n'est pas imposé de durée minimum pour le contrat. Après 3 mois, un contrat de durée indéterminée doit être proposé. Il n'est cependant pas imposé de minimum d'heures à prester.

In het op de Werkgelegenheidsconferentie bereikte akkoord engageert de federale regering zich om door een versterking, een vereenvoudiging en een versoepeling van het dienstenchequesysteem 25.000 extra banen te scheppen tegen het einde van 2005 in de sector van huishulp voor huishoudelijke activiteiten, waaronder poetsen, strijken en boodschappen doen. Voor sommige van deze activiteiten, waarbij er bij een onzorgvuldige omlijning een bevoegdheidsconflict zou kunnen ontstaan met de Gewesten of Gemeenschappen, zal de juiste aflijning in nader overleg met de gefedereerde entiteiten gebeuren. Hierbij zullen de reeds erkende types van ondernemingen binnen deze sector automatisch een federale erkenning krijgen.

Op de werkgelegenheidsconferentie heeft de federale overheid met de regio's een akkoord gesloten om vanaf 1 januari 2004 de budgettaire last van de dienstencheques volledig voor haar rekening te nemen. Dit is een echte «win-win»-afsprake: de Gewesten krijgen hierdoor budgettaire ruimte die zij voor andere tewerkstellingsinitiatieven kunnen gebruiken en overal in het land zal een soepel systeem van dienstencheques, waar zowel de overheid, de non-profit en de privé-sector toegang toe hebben, tot nieuwe banen kunnen leiden.

Kortom: de federale overheid erkent dus de dienstenondernemingen (en kan deze erkenning indien nodig ook intrekken). Gelet op de verschillen inzake situatie en visie tussen de Gewesten, zijn gewestelijke modaliteiten mogelijk, binnen duidelijk afgelijnde limieten.

Het staat de Gewesten en Gemeenschappen daarnaast vrij het instrument «dienstencheque» te hanteren voor bijkomende soorten van activiteiten. Zo kunnen zij b.v. dienstencheques lanceren voor kinderopvang en/of hulp aan huis voor bejaarden, zieken of gehandicapten.

In het nieuwe stelsel wordt overgestapt van een beperkte, gesloten enveloppe naar een ruime enveloppe. Vanzelfsprekend zal de Federale regering de budgettaire gevolgen van het stelsel strikt opvolgen, en bijsturen indien zich een ontsparing zou voordoen.

In het voorstel wordt een onderscheid gemaakt tussen twee categorieën van werknemers:

- werknemers die bij hun job een aanvullende uitkering krijgen van de RVA of het OCMW;
- alle andere werknemers

Voor werknemers met een aanvullende uitkering van de RVA of het OCMW geldt tijdens de eerste 6 maanden een soepele regeling die de werkgever toelaat om het aantal te presteren uren af te stemmen op het aantal klanten dat zich aandient. De enige beperking op de arbeidstijd is dat elke begonnen prestatie minstens 3 uur moet duren. Er is dus geen minimum duur van het contract. Na 6 maanden moet de werkgever een contract van onbepaalde duur aanbieden, minstens halftijds.

Voor alle andere werknemers geldt tijdens de eerste 3 maanden geen minimum te presteren uren en wordt er geen minimum duur van het contract opgelegd. Na 3 maanden moet er een contract van onbepaalde duur aangeboden worden. Er wordt wel geen minimum te presteren uren opgelegd.

Si une entreprise veut occuper du personnel qui effectue déjà d'autres activités et qui est payé par des titres-services, elle doit être agréée comme étant une agence *sui generis*. Cette condition ne vaut pas pour les entreprises fonctionnant uniquement par titres-services. Ainsi, le suivi de la disposition des titres-services peut être garanti, aussi bien pour l'autorité que pour les représentants des employeurs et travailleurs.

Compte tenu de l'activité spécifique réalisée chez un particulier, la sécurité, la santé et le bien-être au travail feront l'objet d'un régime spécifique défini par arrêté royal.

Une définition de la convention entre les deux parties qui s'applique à la relation de travail liée au fonctionnement des titres-services est insérée. Par ailleurs, une convention de service existe entre le fournisseur et l'utilisateur.

Pour les nouveaux chèques-services, la répartition régionale financière actuellement appliquée reste en toute hypothèse d'application, étant entendu que ça ne limite pas l'extension du système dans aucune des Régions.

A partir du contrôle budgétaire 2005, le régime des titres-services fera l'objet d'une évaluation annuelle afin de proposer, le cas échéant, après avis des partenaires sociaux, les mesures requises en vue de la mise en œuvre des adaptations au régime au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Le régime initial reste d'application jusqu'à ce moment.

Cette évaluation portera entre autres sur les éléments suivants : effet sur l'emploi, évaluation budgétaire (enveloppe totale, effets-retour ...), durée de la prestation, incidence sur le chômage, conditions de travail.

Ces dispositions forment une expérience à évaluer en 2005 dont les conclusions seront tirées en septembre 2005.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Section 1<sup>ère</sup> - Modifications à la loi du 20 juillet 2001

Les articles 62bis, 62ter, 62quater et 62quinquies visent une structuration claire du texte.

L'article 62sexies limite le système fédéral des titres-services à l'aide à domicile de nature ménagère. Dès que ce régime fédéral sera opérationnel, les procédures d'agrément régionales cesseront d'être d'application en ce qui concerne l'aide à domicile de nature ménagère qui peut comprendre aussi des services hors domicile (tels que service de livraison, atelier de repassage ou centrale pour les personnes âgées moins mobiles. En ce qui concerne l'activité la plus courante, notamment le nettoyage auprès des particuliers, la définition de l'activité est claire et on peut se mettre en route tout de suite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Pour les autres activités, pour lesquelles, en cas de délimitation d'une manière négligente, il pourrait se produire un conflit de compétences avec les Régions ou les Communautés, la délimitation précise se fera en concertation avec les

Als een onderneming personeel die al andere activiteiten uitvoert, personeel tewerk wil stellen dat betaald wordt met dienstencheques, moet deze erkend zijn als sui generis-agentenschap. Deze voorwaarde geldt niet voor ondernemingen die enkel met dienstencheques werken. Op die manier kan het stelsel beter opgevolgd worden, zowel door de overheid als door de betrokken werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers.

Inzake veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk zal, gelet op de specifieke activiteit uitgevoerd bij een particulier, een specifieke regeling worden vastgelegd bij KB.

Er wordt een definitie ingevoegd van de twee partijen-overeenkomst die van toepassing is op de arbeidsrelatie verbonden aan de werking met dienstencheques. Daarnaast bestaat er een dienstovereenkomst tussen de dienstverlener en de gebruiker.

Voor de nieuwe dienstencheques blijft de thans van toepassing zijnde regionale financiële verdeelsleutel in ieder geval van toepassing, met dien verstande dat dit in geen enkel Gewest de groei van het systeem mag beperken.

Vanaf de begrotingscontrole 2005, zal het stelsel van de dienstencheques jaarlijks worden geëvalueerd om, in voorkomend geval, na advies van de sociale partners, de noodzakelijke maatregelen voor te stellen voor aanpassingen aan het systeem op 1 januari van het volgende jaar. Het oorspronkelijk systeem blijft tot op dat ogenblik van toepassing.

Deze evaluatie zal onder meer betrekking hebben op volgende elementen : het effect op de werkgelegenheid, budgettaire evaluatie (totale enveloppe, terugverdieneffecten ...), de duur van de prestatie, invloed op de werkloosheid, arbeidsvoorwaarden.

Deze bepalingen vormen een experiment dat in de loop van het jaar 2005 zal worden geëvalueerd en waaruit in september 2005 de conclusies zullen getrokken worden.

## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

### Afdeling 1 - Wijzigingen aan de wet van 20 juli 2001

De artikelen 62bis, 62ter, 62quater en 62quinquies beogen een duidelijke structurering van de tekst.

Artikel 62sexies beperkt het federale stelsel van de dienstencheques tot huishulp van huishoudelijke aard. Van zodra deze federale regeling operationeel is, vervallen de regionale erkenningsprocedures voor wat betreft huishulp van huishoudelijke aard waaronder ook diensten aan huis (zoals een boodschappendienst, een strijkatelier of een mindermobielen-centrale voor bejaarden) kunnen worden begrepen. Voor wat de meest voorkomende activiteit betreft, nl. schoonmaak bij particulieren, is de omschrijving van de activiteit duidelijk en kan vanaf januari 2004 onmiddellijk gestart worden. Voor andere activiteiten, waarbij er bij een onzorgvuldige omlijning een bevoegdheidsconflict zou kunnen ontstaan met de Gewesten of Gemeenschappen, zal de juiste aflijning in nader overleg met de gefedereerde entiteiten gebeuren. Hierbij zullen de reeds er-

entités fédérales. A cet égard, les types d'entreprises déjà agréés dans ce secteur recevront automatiquement un agrément fédéral.

L'article 62septies prévoit que l'autorité fédérale agréera les entreprises.

L'article 62octies ajoute, aux définitions déjà existantes, une nouvelle définition qui permet de faire la distinction entre deux catégories de travailleurs : la catégorie A comprend les travailleurs bénéficiant d'une allocation de chômage complémentaire, d'un revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière et qui sont donc en principe des demandeurs d'emploi pour un emploi à temps plein. On attend de ces travailleurs qu'ils essaient d'obtenir un emploi à temps plein, ou, au moins un emploi qui évite qu'ils aient encore besoin ou droit à une allocation complémentaire. La catégorie B comprend les autres travailleurs qui ne bénéficient pas d'une telle allocation. Il s'agit ici de personnes qui dans la plupart des cas ont choisi de leur propre volonté de ne travailler qu'un nombre limité d'heures par semaine : ils sont par conséquent libres dans le choix de leurs heures de travail. Ainsi, il devient possible que des activités de nettoyage qui se situent actuellement dans le circuit noir ou gris, soient régularisées ou officialisées par le système des titres-services.

L'article 62nonies abroge une disposition devenue superflue.

L'article 62decies inscrit dans la loi pour les entreprises certains critères d'agrément qui peuvent encore être complétés ou précisés par arrêté royal.

Par le biais de cet agrément des garanties seront données au travailleur.

Afin de permettre le contrôle de l'utilisation du système des titres-services, on oblige chaque entreprise qui exerce déjà une autre activité, à créer dans son sein une « section sui generis » lorsqu'elle veut rentrer dans le régime des titres-services. Il ne s'agit pas d'une entité juridique distincte (autrement dit, d'une nouvelle entreprise).

Il est question d'une agence sui-generis dès :

- qu'un responsable spécifique est désigné ;
- qu'elle est identifiable en tant qu'agence par l'agrément et la publication ad hoc ;
- qu'il existe un enregistrement séparé des activités couvertes par les titres-services (à l'intention du conseil d'entreprise, de l'inspection sociale, ...).

Un critère d'agrément qui sera important existe dans l'engagement de l'entreprise d'offrir un contrat à durée indéterminée à leurs travailleurs, après 3 mois (travailleurs de la catégorie B) ou après 6 mois (travailleurs de la catégorie A). En plus, pour ces travailleurs de la catégorie A, ce contrat à durée indéterminée doit être à mi-temps au moins. De cette manière, on garantit aux travailleurs, après une période de démarrage, la stabilité de l'emploi.

S'il s'agit d'un travailleur qui en tant que travailleur à temps partiel a droit à l'allocation de garantie de revenus, d'un travailleur

kende types van ondernemingen binnen deze sector automatisch een federale erkenning krijgen.

Artikel 62septies bepaalt dat de erkenning van de ondernemingen door de federale overheid zal gebeuren.

Artikel 62octies voegt aan de reeds bestaande definities een nieuwe definitie toe, die toelaat een onderscheid te maken tussen twee categorieën van werknemers: categorie A omvat de werknemers die een aanvullende werkloosheidsuitkering, leefloon of financiële sociale steun ontvangen, en die dus in principe werkzoekend zijn voor een voltijdse job. Van hen wordt verwacht dat zij streven naar een voltijdse job, of minstens een job waarin ze geen nood en recht meer hebben op een aanvullende uitkering. Categorie B omvat de andere werknemers, zonder dergelijke uitkering. Het gaat daarbij om personen die in veel gevallen uit vrije keuze slechts een beperkt aantal uren per week willen werken: zij zijn dan ook vrij in de omvang van hun arbeidsprestaties. Zo wordt het mogelijk dat schoonmaakactiviteiten die zich momenteel in het zwarte of grijze circuit afspeelen, via het stelsel van de dienstencheques worden geregulariseerd en geë officialiseerd.

Artikel 62novies heft een overbodig geworden bepaling op.

Artikel 62decies schrijft in de wet een aantal erkenningscriteria voor de ondernemingen is, die bij koninklijk besluit nog kunnen aangevuld en verduidelijkt worden.

Via deze erkenning zullen een hele reeks garanties aan de werknemer en gebruiker gegeven worden.

Om het toezicht op het gebruik van het stelsel van de dienstencheques mogelijk te maken wordt elke onderneming die reeds een andere activiteit heeft, wanneer ze wil toetreden tot het stelsel van de dienstencheques, verplicht om in haar schoot een sui generis afdeling op te richten. Het gaat niet om een aparte rechtspersoon (anders gezegd, het is geen nieuwe onderneming)

Er is sprake van een dergelijke sui-generis afdeling van zodra:

- er een specifieke verantwoordelijke wordt aangeduid
- het herkenbaar is als agentschap door de erkenning en de publicatie daaromtrent
- aparte registratie van de dienstencheque activiteiten (ten behoeve van de ondernemingsraad, sociale inspectie, ...)

Een belangrijke erkenningsvoorwaarde bestaat er uit dat de onderneming zich engageert om uiterlijk na 3 maanden (werknemers van categorie B) of na 6 maanden (werknemers van categorie A) een contract van onbepaalde duur aan te bieden aan hun werknemers. Bovendien moet dit contract van onbepaalde duur, voor de werknemers van categorie A, minstens halftijds te zijn. Op die manier wordt aan de werknemers, na een inlooperperiode, jobstabiliteit geboden.

Een andere erkenningsvoorwaarden zal er uit bestaan, indien het gaat om een werknemer die als deeltijdse werknemer

qui a droit à une allocation de chômage ou d'attente pour certains jours, est bénéficiaire du revenu d'intégration ou a la qualité d'ayant droits à l'aide sociale financière, une des conditions de l'agrément sera que l'entreprise donne la priorité à ce travailleur pour lui accorder des heures de travail supplémentaires. Quand l'entreprise a de nouveaux utilisateurs de titres services comme client, elle devra offrir en principe en première instance les heures de travail complémentaires au travailleur déjà engagé qui bénéficie d'une allocation de chômage complémentaire, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière, de sorte qu'il puisse obtenir aussi vite que possible un emploi à temps plein conformément à son inscription de demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein. Lors de l'élaboration concrète, il faudra prévoir suffisamment de souplesse, e.a. en tenant compte de la situation de ce temps de travail supplémentaire (est-ce que les heures sont cumulables avec l'horaire de travail existant), du déplacement que le travailleur devrait faire, des vœux spécifiques de l'utilisateur, ...

Un autre critère d'agrément sera que l'entreprise respecte les conditions de salaire et de travail qui lui sont applicables, ne se trouve pas en état de faillite, n'a pas de dettes ouvertes auprès de l'ONSS ou le fisc et a des administrateurs et gérants fiables.

Les critères d'agrément repris dans la loi peuvent encore être élargis par arrêté royal.

Les entreprises de services sont agréées par les Autorités fédérales qui, dans ce prolongement, veillent au retrait de leur agrément, lorsque cela s'avère nécessaire.

Cependant, au terme d'un accord de coopération bilatéral conclu avec les Autorités fédérales, chaque Région peut prendre, pour l'ensemble des entreprises établies sur son territoire, les options suivantes :

- a) ne rien faire, ce qui est assimilé à accepter sans modifications le régime fédéral ;
- b) renoncer totalement à l'application du régime dérogatoire par rapport à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, durant les 6 premiers mois ;
- c) proposer des modalités particulières mais uniquement dans les limites fixées ci-dessous :
  - les modalités régionales sont automatiquement d'application à toutes les entreprises qui travaillent avec des travailleurs chèques-services dans cette Région (pas de traitement différent en fonction du type d'employeur) ;
  - les modalités régionales peuvent uniquement avoir trait aux travailleurs de la catégorie A, c'est-à-dire ceux ayant une allocation de chômage complémentaire ou un revenu d'intégration ;
  - les modalités régionales doivent respecter les dispositions existantes de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et ne peuvent pas être plus sévères que cette loi (ex. : elles ne peuvent pas prévoir qu'il doit s'agir d'un travail de plus d'1/3,

aanspraak maakt op de inkomensgarantie-uitkering, om een werknemer die op sommige dagen aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering of wachtuitkering, om een gerechtigde op het leefloon of om een rechthebbende op sociale financiële hulp, dat de onderneming voorrang geeft aan die werknemer om hem bijkomende arbeidsuren toe te kennen. Wanneer de onderneming nieuwe gebruikers van dienstencheques als klant heeft, zal ze in principe in eerste instantie de bijkomende arbeidsuren moeten aanbieden aan de reeds in dienst zijnde werknemer met een aanvullende werkloosheidsuitkering, met een leefloon of met sociale financiële hulp zodat deze, overeenkomstig zijn inschrijving als werkzoekende voor een voltijdse betrekking, zo spoedig mogelijk een voltijdse betrekking kan bekommen. Bij de concrete uitwerking zal voldoende soepelheid moeten voorzien worden, o.a. door rekening te houden met de ligging van deze bijkomende arbeidstijd (zijn de uren combineerbaar met het werkrooster dat de werknemer reeds heeft), met de verplaatsing die de werknemer zou moeten maken, met de specifieke wensen van de gebruiker, ...

Verder zal als erkenningsvoorwaarde gelden dat de onderneming de op haar toepasselijke loons- en arbeidsvoorwaarden naleeft, niet in staat van faillissement is, geen openstaande schulden heeft bij RSZ of fiscus, en betrouwbare bestuurders en zaakvoerders heeft.

De in de wet opgenomen erkenningsvoorwaarden kunnen nog uitgebreid worden bij koninklijk besluit.

De Federale Overheid erkent de dienstenondernemingen en zorgt, in het verlengde hiervan, voor de intrekking, indien nodig.

Evenwel kan elk Gewest, volgens de bepalingen van een bilateraal samenwerkingsakkoord afgesloten met de Federale Overheid, voor het geheel van de ondernemingen op zijn grondgebied, kiezen voor de volgende opties :

- a) niets doen, wat wordt gelijkgesteld met het ongewijzigd aanvaarden van het federaal systeem ;
- b) volledig verzaken aan de toepassing van het afwijkend systeem t.o.v. de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, gedurende de eerste 6 maanden ;
- c) bijzondere modaliteiten voorstellen, maar uitsluitend binnen de hieronder aangeduide beperkingen :
  - \* de gewestmodaliteiten zijn automatisch van toepassing op alle ondernemingen die in dat Gewest werken met dienstenchequewerknemers (geen verschillende behandeling naargelang van het type van werkgever) ;
  - \* de gewestmodaliteiten kunnen enkel betrekking hebben op werknemers van categorie A, zijnde deze met een aanvullende werkloosheidsvergoeding of een leefloon ;
  - \* de gewestmodaliteiten moeten de bestaande bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 respecteren, en kunnen bijgevolg niet strenger zijn dan deze wet (bv. : ze kunnen niet stellen dat het moet gaan om een meer

c'est-à-dire le minimum normal de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978) ;

– les modalités régionales peuvent uniquement porter sur 3 éléments : elles peuvent proposer des conditions supplémentaires (qui sont alors reprises dans les conditions d'agrément) en ce qui concerne :

– la durée minimale du contrat de travail (minimum 1 semaine ou 1 mois), si le contrat de travail est un contrat de travail à durée déterminée, qui est exigée au plus tôt à partir du 2<sup>ème</sup> mois, avec comptabilisation de date à date, après le premier jour de travail auprès de cet employeur dans le cadre des chèques-services;

– la durée de travail hebdomadaire moyenne minimale (minimum 1/3) du travailleur qui doit être respectée au plus tôt à partir du 3<sup>ème</sup> mois, avec comptabilisation de date à date, après le premier jour de travail auprès de cet employeur dans le cadre des chèques-services

– la réduction de maximum trois mois de la période pendant laquelle des dérogations à la loi du 3 juillet 1978, sont autorisées.

Dès qu'une Région fait savoir, par la voie d'une décision de son Gouvernement, qu'elle souhaite conclure un accord de coopération, le Ministre compétent n'accorde plus de nouveaux agréments pour ce Région.

L'entreprise qui ne remplit plus les conditions d'agrément peut le perdre. La procédure d'agrément sera fixée par arrêté royal. Toutefois, la loi garantit déjà que la décision du Ministre de l'Emploi ne se fait qu'auprès d'une commission d'agréments spécifique créée à cette fin, au sein de laquelle les partenaires sociaux vont en tout cas siéger.

L'article 62(11) supprime la condition de non-occupation lors de l'engagement de demandeurs d'emploi. Le but de cette modification est de préciser que non seulement les chômeurs complets indemnisés, mais aussi d'autres groupes de demandeurs d'emploi, qui ont peut-être déjà un petit emploi, entrent en ligne de compte comme travailleurs potentiels. Par exemple, un travailleur d'une entreprise de nettoyage qui a un contrat à temps partiel parce qu'il effectue chaque matin un travail de nettoyage pendant quelques heures dans un bureau (en dehors du régime des titres-services), peut obtenir un travail supplémentaire de nettoyage auprès de personnes privées dans le cadre du système des titres-services. Ou un travailleur qui travaille déjà à temps partiel dans une entreprise dans le cadre du système des titres-services et qui bénéficie de l'allocation de garantie de revenus, peut accepter un travail supplémentaire auprès d'une autre entreprise agréée.

L'article 62(12) supprime la condition actuelle qu'il doit s'agir d'un emploi au moins à mi-temps. Il faut lire ceci compte tenu des nouvelles dispositions concernant le contrat de travail de titre service.

Au même endroit une nouvelle disposition d'une toute autre tendance, est insérée. Afin d'éviter un usage abusif des titres-services, il est prévu que le travailleur ne peut avoir un lien familial de sang ou par alliance jusqu'au deuxième degré inclus

dan 1/3de job, zijnde het normale minimum van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978) ;

\* de gewestmodaliteiten kunnen enkel betrekking hebben op 3 elementen : ze mogen bijkomende voorwaarden voorstellen (die dan overgenomen worden bij de erkenningvoorwaarden) voor wat betreft :

\* de minimale duur van de arbeidsovereenkomst (minimaal 1 week of 1 maand), indien de arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is, die vereist wordt ten vroegste vanaf de tweede maand, gerekend van datum tot datum, na de eerste dag van tewerkstelling bij die werkgever in het kader van de dienstencheques ;

\* de minimale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (minimaal 1/3) van de werknemer die dient gerespecteerd te worden, ten vroegste vanaf de derde maand, gerekend van datum tot datum, na de eerste dag van tewerkstelling bij die werkgever in het kader van de dienstencheques ;

\* de vermindering met maximum 3 maanden van de periode gedurende dewelke afwijkingen op de arbeidsovereenkomsten van de wet van 3 juli 1978, zijn toegestaan.

Van zodra een Gewest, aan de hand van een beslissing van haar Regering, te kennen geeft een samenwerkingsakkoord te willen afsluiten, verleent de bevoegde Minister geen nieuwe erkenningen meer voor dat Gewest.

De onderneming die niet meer voldoet aan alle erkenningsvoorwaarden kan haar erkenning verliezen. De procedure voor erkenning zal worden vastgelegd bij koninklijk besluit. De wet garandeert evenwel reeds dat de beslissing van de minister van Werk zal moeten voorafgegaan worden door het advies van een speciaal opgerichte adviescommissie, waarin zeker ook de sociale gesprekspartners zetelen.

Artikel 62(11) schrapt de voorwaarde niet-werkend zijn bij de indienstneming van werkzoekenden. Het opzet van deze wijziging is duidelijker te maken dat als potentiële werknemer niet enkel de uitkeringsgerechtigde volledige werklozen in aanmerking komt, maar ook andere groepen van werkzoekenden, die misschien reeds een kleine job hebben. Zo kan bijvoorbeeld een werknemer van een schoonmaakonderneming, die een deeltijds contract heeft omdat hij elke morgen een aantal uren een schoonmaakopdracht uitvoert in een kantoor (buiten stelsel van dienstencheques), een aanvullende opdracht krijgen van schoonmaak bij particulieren in het kader van de stelsel van de dienstencheques. Of kan een werknemer die reeds deeltijds aan het werk is bij een onderneming via het stelsel van de dienstencheques en die geniet van de inkomensgarantie-uitkering, een aanvullende opdracht aannemen bij een andere erkende onderneming.

Artikel 62(12) schrapt de actuele voorwaarde dat het moet gaan om een minstens halftijdse tewerkstelling. Dit moet samen gelezen worden met de nieuwe bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst voor dienstencheques.

Op dezelfde plaats wordt een nieuwe bepaling ingevoegd van een totaal andere strekking. Om oneigenlijk gebruik van de dienstencheques te vermijden wordt voorzien dat er geen bloed- of aanverwantschap tot de tweede graad mag zijn tussen de

avec l'utilisateur et que le travailleur et l'utilisateur ne peuvent pas avoir la même résidence.

Les articles 62(13) et 62(14) concernent des corrections formelles sans intérêt sur le plan du contenu.

L'article 62(15) corrige une erreur capitale dans le texte en néerlandais.

L'article 62(16) insère une nouvelle section 2 et une nouvelle section 3 dans la loi relative aux titres service, comprenant les articles 7 bis à 7 decies.

#### Article 7 bis

Pour satisfaire aux spécificités des titres service, il est créé un type de contrat de travail particulier, au sein de la grande famille des contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ce contrat de travail, appelé contrat de travail de titre service, est défini comme suit: le contrat de travail de titre service est le contrat de travail par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité d'un employeur reconnu dans le cadre du régime des chèques service et contre rémunération, des prestations de travail qui donnent droit à l'octroi d'un titre-service.

#### Article 7 ter

Le contrat de travail de titre service est régi par l'ensemble des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sauf lorsque la présente loi nécessite des particularités, parfois temporaires, qui font l'objet d'un traitement spécial.

#### Article 7 quater

Pour assurer une information convenable du travailleur sur son statut, le contrat de travail de titre service doit être constaté par écrit, au plus tard pendant la période de démarrage du contrat.

L'information de base qui doit être assurée sur base de l'article 7quinquies concerne:

- 1° l'identité des parties ;
- 2° le numéro d'agrément de l'employeur attribué dans le cadre du présent chapitre ;
- 3° la date du début d'exécution du contrat ;
- 4° la date de fin du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée; ceci ne s'appliquera plus à l'issue d'une période de trois mois ou de six mois à dater de la première occupation lorsque le contrat de travail est devenu obligatoirement un contrat de travail à durée indéterminée;

gebruiker en de werknemer, en dat werknemer en gebruiker niet dezelfde verblijfplaats mogen hebben.

De artikelen 62(13) en 62(14) betreffen formele correcties zonder inhoudelijk belang.

Artikel 62(15) corrigeert een kapitale fout in de Nederlandstalige tekst.

Artikel 62(16) voegt een nieuwe afdeling 2 en 3 toe aan de wet inzake de dienstencheques, bevattende de artikelen 7 bis tot 7 decies.

#### Artikel 7 bis

Om te voldoen aan de specificiteit van de dienstencheques, wordt, in het kader van de grote familie van arbeidsovereenkomsten geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een bepaalde vorm van arbeidsovereenkomst voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst, arbeidsovereenkomst voor dienstencheques genaamd, wordt als volgt gedefinieerd: de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om onder gezag van een werkgever, erkend in het kader van de dienstencheques en tegen loon, arbeidsprestaties te verrichten die recht geven op de toekenning van een dienstencheque.

#### Artikel 7 ter

De arbeidsovereenkomst voor dienstencheques wordt geregeld door het geheel van bepalingen opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, behalve wanneer de voorliggende wet bijzonderheden, soms tijdelijk, vereist, die het voorwerp vormen van een speciale regeling.

#### Artikel 7 quater

Om de werknemer afdoende te informeren over zijn statuut, moet de arbeidsovereenkomst voor dienstencheques voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk in de aanvangsfase van het contract.

De basisinformatie die overeenkomstig artikel 7quinquies moet gewaarborgd zijn, betreft:

- 1° de identiteit van de partijen;
- 2° het erkenningsnummer dat de werkgever werd toegekend in het kader van dit hoofdstuk;
- 3° de datum waarop de uitvoering van de overeenkomst wordt aangevat;
- 4° de einddatum van de overeenkomst zo zij voor een bepaalde tijd wordt gesloten; deze vermelding zal niet meer van toepassing zijn na afloop van een periode van drie of zes maanden te tellen vanaf de eerste tewerkstelling wanneer de arbeidsovereenkomst verplicht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden;



5° la durée et l'horaire de travail; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours à l'avance; cette garantie est importante pour ceux qui changent régulièrement de bénéficiaires des prestations de titres services, comme, par exemple, une aide ménagère accordée suite à un accouchement.

#### Article 7sexies

Le contrat de travail de titre service peut être, dans une première phase, conclu pour une durée déterminée, comme un cas de travail temporaire. Il peut donc être assorti d'une courte période d'essai et d'une possibilité de rupture rapide.

Il faut tenir compte du fait que ces dérogations ne valent que pendant une période limitée, car très rapidement le contrat devient un contrat pour une durée indéterminée, régi par les règles normales de la loi du 3 juillet 1978.

#### Article 7septies

Deux régimes différents sont mis en place pour la phase préliminaire.

Pour les travailleurs qui bénéficient d'une allocation à charge de l'assurance chômage ou du CPAS, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs est autorisée pendant 6 mois, à condition de respecter pour chaque prestation convenue un minimum de 3 heures.

Après 6 mois, le travailleur reçoit l'offre de son employeur d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, à mi-temps au moins. Il va de soi que des entreprises qui le veulent peuvent, sur base volontaire, réduire la période de six mois.

#### Article 7octies

Pour les travailleurs qui ne bénéficient pas des allocations citées ci-dessus, la conclusion de contrat de travail conclu pour une durée déterminée successifs est autorisée pendant une période de trois mois.

A partir du premier jour du quatrième mois, un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée doit être offert. Ce contrat doit être conclu à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978. Il n'y a pas de minimum journalier ou hebdomadaire.

Pour les articles 7septies et 7octies, les périodes de 3 mois et de 6 mois se calculent à partir du jour de la première déclaration DIMONA du travailleur sous contrat de travail de titre service et de date à date.

5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht; deze waarborg is belangrijk voor degenen die regelmatig veranderen van dienstencheques-gebruikers, zoals bijvoorbeeld een huishoudhulp toegekend ten gevolge van een bevalling.

#### Artikel 7sexies

De arbeidsovereenkomst voor dienstencheques mag, in een eerste fase, gesloten worden voor een bepaalde tijd, zoals een geval van tijdelijke arbeid. Deze kan dus gepaard gaan met een korte proefperiode en een mogelijke snelle verbreking.

Er moet rekening mee worden gehouden dat deze afwijkingen slechts gelden tijdens een beperkte periode aangezien de overeenkomst zeer snel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt, zoals geregeld door de normale regels van de wet van 3 juli 1978.

#### Artikel 7septies

Voor de voorafgaande fase worden twee verschillende regimes voorzien.

Voor de werknemers die een uitkering genieten ten laste van de werkloosheidsverzekering of van een OCMW, is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gedurende een periode van zes maanden toegestaan, op voorwaarde dat elke overeengekomen werkprestatie minstens 3 uren bedraagt.

Na 6 maanden, krijgt de werknemer van zijn werkgever het aanbod van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en dit minstens halftijdse. Het spreekt voor zich dat ondernemingen die dit wensen op vrijwillige basis die termijn van zes maanden kunnen inkorten.

#### Artikel 7octies

Voor de werknemers die niet van de hoger vermelde uitkeringen genieten, is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toegestaan gedurende een periode van drie maanden.

Vanaf de eerste dag van de vierde maand moet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden worden. Deze overeenkomst moet worden gesloten voor een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978. Er geldt geen dagelijks of wekelijks minimum.

Voor de artikelen 7septies en 7octies beginnen de periodes van 3 en 6 maanden te lopen vanaf de dag van de eerste DIMONA-aangifte van de werknemer onder een arbeidsovereenkomst voor dienstencheques en van datum tot datum.

### Article 7 nonies

Compte tenu de l'activité spécifique réalisée chez un particulier, la sécurité, la santé et le bien-être au travail feront l'objet d'un régime spécifique défini par arrêté royal.

### Article 7 decies

Pour les agences sui generis des bureaux d'intérim, les entreprises privées et les a.s.b.l. ne relevant pas d'une commission paritaire opérationnelle, l'avis du Conseil national du travail sera sollicité. A défaut d'avis unanime du Conseil national du travail d'ici la fin des discussions parlementaires portant sur le projet de loi, la commission paritaire 322.1 sera créée. En attendant que cette commission paritaire soit opérationnelle et qu'elle ait promulgué les conventions collectives de travail nécessaires, les conditions de rémunération et de travail de la commission paritaire 318 resteront d'application dans le cadre d'un système défini par arrêté royal.

L'article 62(17) insère un intitulé pour le nouveau chapitre III, à savoir évaluation.

L'article 62(18) contient la nouvelle disposition concernant l'évaluation. Sur base de l'évaluation proposée qui se fera une première fois au printemps de 2005, le système peut être adapté, si besoin en est, au cours de l'automne par la loi-programme qui exécutera l'établissement du budget pour 2006. Il est prévu explicitement que ce rapport d'évaluation sera aussi transmis à la Chambre des Représentants.

L'article 62(19) insère un chapitre offrant la possibilité aux entités fédérées d'appliquer le système des titres-services, sous certaines conditions, pour d'autres activités que l'aide à domicile de nature ménagère.

L'article 62(20) est une adaptation de la structure de la loi, vu toutes les modifications précédentes.

### Section 2 – Modification de la réglementation ALE

Dans la pratique, la plupart des ALE compte un nombre égal de membres à l'assemblée générale et au conseil d'administration. Vu la composition spécifique des ALE - une parité entre les membres désignés par le conseil communal et les membres représentant les organisations sociales et une proportionnalité entre les représentants de la majorité et la minorité du conseil communal - il a été prévu une dérogation à l'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations. Cette dérogation prévue à l'article 62(21) signifie que l'ALE peut avoir le même nombre de membres à l'assemblée générale qu'au conseil d'administration.

### Section 3 – Dispositions finales

L'article 62(22) vise une modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

### Artikel 7 nonies

Gelet op de specifieke activiteit uitgevoerd bij een particulier, zal inzake veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk, een specifieke regeling worden vastgelegd bij koninklijk besluit.

### Artikel 7 decies

Voor de agentschappen sui generis van de interim- bureaus en de private ondernemingen en v.z.w.'s die niet ressorteren onder een werkend paritair comité, zal het advies gevraagd worden aan de Nationale Arbeidsraad. Bij gebrek aan unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad tegen het einde van de parlementaire besprekingen van het wetsontwerp zal het paritair comité 322.1 opgericht worden. In afwachting dat dit paritair comité werkt en de nodige collectieve arbeidsovereenkomsten zal hebben uitgevaardigd, zullen de loon- en arbeidsvoorwaarden van paritair comité 318 gelden in een regeling die wordt vastgelegd bij koninklijk besluit.

Artikel 62(17) voegt een titel in voor het nieuwe Hoofdstuk III, zijnde evaluatie.

Artikel 62(18) bevat de nieuwe bepaling inzake evaluatie. Op basis van de voorgestelde evaluatie, die een eerste keer plaatsvindt in het voorjaar 2005, kan indien nodig in het najaar het stelsel aangepast worden, met de programmawet die de begrotingsopmaak voor 2006 zal uitvoeren. Er is expliciet voorzien dat dit evaluatieverslag eveneens bezorgd wordt aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Artikel 62(19) voegt een hoofdstuk in, waarbij aan de gefedereerde entiteiten de mogelijkheid geboden wordt om voor andere activiteiten dan huishulp van huishoudelijke aard en binnen bepaalde voorwaarden gebruik te maken van het systeem van dienstencheques.

Artikel 62(20) is een aanpassing van de structuur van de wet, gelet op alle voorgaande wijzigingen.

### Afdeling 2 - Wijziging aan de PWA-reglementering

In de praktijk telt het merendeel van de PWA's een gelijk aantal leden in de algemene vergadering en in de raad van bestuur. Gelet op de specifieke samenstelling van de PWA's, pariteit tussen gemeentelijke vertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de sociale organisaties en proportionaliteit tussen de vertegenwoordigers van de meerderheid en de minderheid van de gemeenteraad, wordt daarom een uitzondering voorzien op artikel 13, eerste lid, van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen. Deze uitzondering voorzien in artikel 62(21) houdt in dat de algemene vergadering en de raad van bestuur van het PWA een gelijk aantal leden kunnen tellen.

### Afdeling 3 - slotbepalingen

Artikel 62(22) brengt een aantal wijzigingen aan aan de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

L'objectif est d'intégrer à part entière dans le système des relations collectives de travail applicable au secteur privé, les entreprises qui fournissent des travaux ou services de proximité et leurs travailleurs avec un contrat de travail de titre service. Etant donné toutefois les caractéristiques propres du système des titres service, des modalités spécifiques sont prévues pour ce qui concerne les commissions paritaires compétentes.

L'activité principale détermine la commission paritaire compétente. Cela vaut en particulier pour les entreprises, autres que les bureaux d'intérim, qui mettent sur pied ce type d'agence sui generis : elles restent du ressort de leur commission paritaire habituelle.

Pour les agences sui generis des bureaux d'intérim, les entreprises privées et les a.s.b.l. ne relevant pas d'une commission paritaire opérationnelle, l'avis du Conseil national du travail sera sollicité.

A défaut d'avis unanime du Conseil national du travail d'ici la fin des discussions parlementaires portant sur le projet de loi, la commission paritaire 322.1 sera créée.

Vu la spécificité de ce secteur industriel, le Roi doit avoir la possibilité d'adapter la composition de la commission paritaire. Afin de pouvoir fixer dans des cas spécifiques des conditions de rémunération et de travail appropriées pour les travailleurs avec un contrat de travail pour les titres-services, il est nécessaire que le Roi peut fixer d'un façon autonome un cadre de négociation propre. C'est pour cela qu'en dérogation à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le droit d'initiative concernant la constitution de sous-commissions paritaires est octroyé au Roi.

L'article 62(23) abroge l'accord de coopération avec les Régions et la Communauté germanophone, conformément aux accords de la conférence fédérale de l'emploi. L'agrément des activités se situera à l'avenir en effet intégralement au niveau fédéral pour ce qui concerne le chapitre II de la loi sur les titres-services, de même que le financement du système.

L'article 62(24) fixe la date d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2004, et prévoit des dispositions transitoires spécifiques pour les travailleurs qui ont déjà fournis des prestations de travail dans le cadre du système des titres-services avant cette date.

*Le ministre du Travail et des Pensions,*

Frank VANDENBROUCKE

Het is de bedoeling dat de ondernemingen die buurtwerken en -diensten leveren en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor dienstencheques volwaardig geïntegreerd worden in het stelsel van collectieve arbeidsbetrekkingen dat op de particuliere sector van toepassing is. Nochtans worden gezien de eigen karakteristieken van het systeem van dienstencheques specifieke modaliteiten voorzien inzake de bevoegde paritaire comités.

De hoofdactiviteit bepaalt het paritair comité waaronder men ressorteert. Dit geldt inzonderheid voor ondernemingen, andere dan interim-bureaus, die een dergelijk agentschap sui generis oprichten : zij blijven ressorteren onder hun gewoon paritair comité.

Voor de agentschappen sui generis van de interim- bureaus en de private ondernemingen en v.z.w.'s die niet ressorteren onder een werkend paritair comité, zal het advies gevraagd worden aan de Nationale Arbeidsraad. Bij gebrek aan unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad tegen het einde van de parlementaire besprekingen van het wetsontwerp zal het paritair comité 322.1 opgericht worden.

Gezien de eigenheid van deze bedrijfstak moet de Koning de mogelijkheid worden gelaten om de samenstelling van het paritair comité aan te passen.

Om in specifieke gevallen geëigende loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor dienstencheques te kunnen vastleggen is het noodzakelijk dat de Koning autonoom een eigen onderhandelingskader kan vastleggen. Daarom wordt, in afwijking op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, het initiatiefrecht inzake de oprichting van paritaire subcomités aan de Koning verleend.

Artikel 62(23) heft, overeenkomstig de afspraken op de federale werkgelegenheidsconferentie, het samenwerkingsakkoord met de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap op. De erkenning van de activiteiten zal, voor wat hoofdstuk II van de wet op de dienstencheques betreft, in de toekomst immers integraal op federaal vlak liggen, net als de financiering van het stelsel trouwens.

Artikel 62(24), stelt de datum van inwerkingtreding vast op 1 januari 2004 en voorziet specifieke overgangsmaatregelen voor werknemers die reeds vóór die datum arbeidsprestaties leverden binnen het stelsel van de dienstencheques.

*De minister van Werk en Pensioenen,*

F. VANDENBROUCKE

N° 2 DE MME **GENOT**

Art. 20

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Cet article permet entre autres la diminution du poids des cotisations patronales sur les hauts salaires, ce qui économiquement n'est pas justifié et risque de déstabiliser le financement de la sécurité sociale.

N° 3 DE MME **GENOT**

Art. 31

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Cet article va induire auprès des entités fédérées, des provinces, des communes et toutes les autres administrations des coûts importants et risque de mettre en péril le système d'interruptions de carrière.

N° 4 DE MME **GENOT**

Art. 57

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Les articles 57 et 58 visent à étendre le principe de non-indexation des allocations annuelles et des rentes pour les incapacités permanentes de moins de 16%, ainsi que la suppression du paiement du tiers en capital de la rente jusqu'à 19% inclus. Il s'agit d'économies budgétaires inacceptables, au détriment des invalides.

N° 5 DE MME **GENOT**

Art. 58

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Voir am. n°3.

Zoé GENOT(ECOLO)

Nr. 2 VAN MEVROUW **GENOT**

Art. 20

**Dit artikel weglaten.**

## VERANTWOORDING

Dit artikel voorziet onder meer in de mogelijkheid om de werkgeversbijdragen minder zwaar te laten doorwegen op de hoge lonen, wat economisch niet verantwoord is en het risico inhoudt op een mogelijke destabilisering van de financiering van de sociale zekerheid.

Nr. 3 VAN MEVROUW **GENOT**

Art. 31

**Dit artikel weglaten.**

## VERANTWOORDING

Dit artikel zal de deeleniteiten, de provincies, de gemeenten en alle andere besturen met aanzienlijke kosten opzadelen en houdt het risico in dat daardoor de regeling inzake de loopbaan-onderbreking op de helling komt te staan.

Nr. 4 VAN MEVROUW **GENOT**

Art. 57

**Dit artikel weglaten.**

## VERANTWOORDING

De artikelen 57 en 58 strekken ertoe het principe van de niet-indexering van de jaarlijkse vergoedingen en van de renten voor de blijvende ongeschiktheden van minder dan 16% en van de afschaffing van de uitbetaling van het derde van de rente in kapitaal uit te breiden tot en met ongeschiktheden van 19%. Het betreft hier onaanvaardbare budgettaire bezuinigingen, die ten koste van de gehandicapten gaan.

Nr. 5 VAN MEVROUW **GENOT**

Art. 58

**Dit artikel weglaten.**

## VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement nr. 3.

## N° 6 DE M. SMAL

Art. 57 et 58

**Supprimer ces articles.**

## JUSTIFICATION

Les mesures visées aux articles 57 et 58 sont injustes dans la mesure où elles font peser sur les travailleurs fragilisés par un accident de travail une économie de 24 millions d'euros que le gouvernement ne trouve pas dans un autre secteur pour assurer l'équilibre budgétaire de la sécurité sociale.

Les mesures représenteront une perte financière considérable pour les travailleurs qui, après plusieurs accidents, cumulent plusieurs handicaps de moins de 20%.

Il n'y a pas d'accord des partenaires sociaux sur ce dossier. Au sein du Comité de gestion du Fonds des accidents du travail, les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs ont voté contre la décision de gouvernement.

D'après certains, l'indemnisation du risque professionnel s'écarte de plus en plus de ce que la victime pourrait espérer sur la base du droit civil.

## N° 7 DE M. SMAL

Art. 31

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

La méthode de travail du gouvernement est tout à fait contestable. Il invite le parlement à légiférer avant d'avoir obtenu les résultats de la concertation avec les régions, la Communauté française et les Associations des Villes et Communes (concertation prévue dans le texte de loi en projet !).

Le projet organise le transfert de la charge financière relative aux interruptions de carrière des travailleurs non-contratuels des entités fédérées. Le gouvernement dénature ainsi les allocations d'interruption de carrière qui ont, jusqu'ici, toujours été considérées comme une allocation versée dans le cadre de la sécurité sociale fédérale.

De cette manière, le gouvernement porte atteinte à la solidarité entre les travailleurs et ouvre la voie d'une régionalisation du droit du travail.

Pourquoi pas demain un transfert de la charge financière des indemnités de maternité sur les régions ?

## Nr. 6 VAN DE HEER SMAL

Art. 57 en 58

**Deze artikelen weglaten.**

## VERANTWOORDING

– De in de artikelen 57 en 58 bedoelde maatregelen zijn onrechtvaardig omdat ze de werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval een besparing van 24 miljoen euro willen opleggen, alleen maar omdat de regering dat bedrag niet in een andere sector vindt en op die manier het budgettaire evenwicht in de sociale zekerheid wil herstellen.

– De maatregelen betekenen een ware financiële aderlating voor de werknemers die aan meer dan één ongeval verscheidene handicaps van telkens minstens 20 % overhouden.

– De sociale partners hebben over dat dossier geen akkoord gesloten. In het Beheerscomité van het Fonds voor arbeidsongevallen hebben de afgevaardigden van de werknemers en die van de werkgevers tegen de beslissing van de regering gestemd.

– Sommigen beweren dat de vergoeding voor beroepsrisico's steeds meer afwijkt van de vergoeding die het slachtoffer op grond van het burgerlijk recht zou kunnen ontvangen.

## Nr. 7 VAN DE HEER SMAL

Art. 31

**Dit artikel weglaten.**

## VERANTWOORDING

– De werkwijze van de regering is volstrekt betwistbaar. Zij vraagt het parlement wetgevend werk te verrichten nog voor de resultaten van het overleg met de Gewesten, de Franse Gemeenschap en de Vereniging van Steden en Gemeenten zijn verkregen (de tekst van het ontwerp van programmawet voorziet in dat overleg!).

– Het ontwerp regelt de overdracht van de financiële lasten met betrekking tot de loopbaanonderbrekingen van niet-contractuele werknemers in de deelgebieden. De regering vervormt op die manier de loopbaanonderbrekingsuitkeringen die tot nog toe altijd zijn beschouwd als een in het kader van de federale sociale zekerheid gestorte uitkering (en dus behorend tot de federale solidariteit).

Zodoende doet de regering afbreuk aan de solidariteit onder de werknemers en opent zij de weg naar een regionalisering van het arbeidsrecht.

Volgt morgen misschien een overdracht naar de gewesten van de financiële lasten van de moederschapsuitkeringen?

Le cdH propose comme alternative éventuelle de rétablir l'obligation de remplacement du travailleur en interruption de carrière dans le secteur public, ce qui devrait rendre l'article 31 sans objet.

Louis SMAL (cdH)

#### N° 8 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 20

**Au 2°, remplacer les mots « 400,00 EUR » par les mots « 573,14 EUR ».**

#### JUSTIFICATION

En augmentant le coût de la réduction structurelle des charges de 18,67 euros par trimestre, on porte celui-ci à 146 millions d'euros. Le présent amendement vise à ce que la réduction des charges de 1,5 milliard d'euros, annoncée par certains membres du gouvernement avant les élections, soit effectivement appliquée. On peut atteindre ce chiffre en augmentant de 191,81 euros la réduction forfaitaire de cotisations, pour la porter à 573,14 euros par trimestre.

#### N° 9 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 21bis et 21ter (nouveaux)

**Dans le titre II, insérer un chapitre 2bis, libellé comme suit :**

*« Chapitre 2bis. – Suppression des cotisations de sécurité sociale appliquées aux primes accordées pour le travail posté, le travail de nuit et le travail irrégulier*

*Art. 21bis. – Dans l'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, il est inséré un alinéa 2, libellé comme suit :*

*« Pour le calcul des cotisations visées par la présente loi, ne sont pas considérées comme rémunération, les primes payées pour le travail posté, le travail de nuit et les prestations irrégulières aux travailleurs qui sont occupés habituellement et en ordre principal, dans un des régimes de travail précités, sauf dans les cas et conditions fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. ».*

*Art. 21ter. – Dans l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, il est inséré un alinéa 3, libellé comme suit :*

– Het cdH stelt als eventueel alternatief opnieuw de verplichte vervanging voor van een werknemer die bij de overheid in loopbaanonderbreking is, zodat artikel 31 vervalt.

#### Nr. 8 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 20

**In punt 2, de woorden « 400,00 EUR » vervangen door de woorden « 573,14 EUR ».**

#### VERANTWOORDING

De kostprijs van de voorziene structurele lastenverlaging bedraagt 146 miljoen euro, door deze te verhogen met 18,67 EUR per kwartaal. Met dit amendement willen de indieners er toe komen dat de voor de verkiezingen door sommige regeringsleden aangekondigde lastenverlaging van 1,5 miljard euro ook effectief wordt uitgevoerd. Dit kan door de forfaitaire bijdragevermindering op te trekken met 191,81 euro, tot 573,14 euro per kwartaal.

#### Nr. 9 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 21bis en 21ter (nieuw)

**In Titel II een hoofdstuk 2bis invoegen, luidende :**

*« Hoofdstuk 2bis. — Afschaffing van de sociale zekerheidsbijdragen op premies toegekend voor ploegenarbeid, nachtarbeid en onregelmatige arbeid*

*Art. 21bis. — In artikel 14, § 2, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:*

*« Voor de berekening van de bijdragen zoals bedoeld in deze wet wordt niet onder loon begrepen de premies die worden betaald voor ploegenarbeid, nachtarbeid en onregelmatige prestaties aan werknemers die gewoonlijk en hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn in een van de voornoemde arbeidsregelingen, behalve in de gevallen en onder de voorwaarden bepaald door de Koning bij een in ministerraad overlegd besluit. »*

*Art. 21ter. — In artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt een derde lid ingevoegd, luidende:*

« Pour le calcul des cotisations visées par la présente loi, ne sont pas considérées comme rémunération, les primes payées pour le travail posté, le travail de nuit et les prestations irrégulières aux travailleurs qui sont occupés habituellement et en ordre principal, dans un des régimes de travail précités, sauf dans les cas et conditions fixés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres. ». ».

## JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à exempter les primes accordées pour le travail posté et le travail de nuit des cotisations tant personnelles que patronales. Une réduction ou une suppression des charges sociales pesant sur la prime d'équipe et la prime de nuit permettrait d'améliorer sensiblement la compétitivité de l'économie belge, en particulier dans le secteur industriel, qui est déjà très malmené par l'âpre concurrence étrangère et qui compte le plus grand nombre de grandes entreprises recourant au travail posté. Une exonération peut également avoir des répercussions positives sur l'emploi dans le secteur des soins de santé, dès lors que les réductions de charges peuvent relancer assez directement l'emploi dans ce secteur.

## N° 10 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

## Art. 23

**Ajouter les mots :** « Celui-ci ne peut cependant être inférieur à la moitié d'une occupation à temps plein ».

## JUSTIFICATION

L'adaptation du seuil minimum des prestations pour pouvoir bénéficier de différentes formes de réductions de cotisation est liée à une durée de travail contractuelle minimale. Les auteurs proposent d'inscrire dans la loi une durée minimale d'une occupation à mi-temps.

## N° 11 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

## Art. 24bis (nouveau)

**Insérer un article 24bis (nouveau), libellé comme suit :**

« Art. 24bis. — L'article 339 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 est remplacé comme suit :

« Art. 339. — Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions et les règles suivant lesquelles une réduction de cotisations groupe-cible peut être octroyée pour les travailleurs faisant partie de la catégorie 1 visée à l'article 330 qui,

« Voor de berekening van de bijdragen zoals bedoeld in deze wet wordt niet onder loon begrepen de premies, die worden betaald voor ploegenarbeid, nachtarbeid en onregelmatige prestaties aan werknemers die gewoonlijk en hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn in een van de voornoemde arbeidsregelingen, behalve in de gevallen en onder de voorwaarden bepaald door de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit. ». »

## VERANTWOORDING

De indieners willen de premies voor ploegenarbeid en voor nachtarbeid vrijstellen van zowel werknemers als werkgeversbijdragen. Een afschaffing van de sociale lasten op de ploegenpremie en de nachtpremie zou een belangrijke verbetering inhouden van de concurrentiekracht van de Belgische economie, zeker in de reeds zwaar getroffen industriële sector welke met zware buitenlandse concurrentie kampt en waar de meeste grote ondernemingen met ploegensystemen te vinden zijn. Ook in de zorgsector kan een vrijstelling belangrijke positieve gevolgen hebben voor de tewerkstelling, aangezien in deze sector lastenverlagingen vrij direct de tewerkstelling kunnen opdrijven.

## Nr. 10 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

## Art. 23

**De woorden «, deze mag evenwel niet minder bedragen dan de helft van een voltijdse tewerkstelling» toevoegen.**

## VERANTWOORDING

De aanpassing van de ondergrens van de prestaties om in aanmerking te kunnen komen voor verschillende vormen van bijdragevermindering, wordt gekoppeld aan een minimale contractuele arbeidsduur. De indieners verkiezen om een minimumduur van een halftijdse tewerkstelling in te schrijven in de wet.

## Nr. 11 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

## Art. 24bis (nieuw)

**Een artikel 24bis invoegen, dat luidt als volgt:**

« Art. 24bis. — Artikel 339 van de programmawet (I) van 24 december 2002, wordt als volgt vervangen:

« Art. 339. — De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden en regels bepalen volgens dewelke een doelgroepvermindering kan worden toegekend voor werknemers van categorie 1, bedoeld in artikel 330, die op de laat-

le dernier jour du trimestre, sont âgés d'au moins 55 ans.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, abaisser la condition d'âge, sans aller en-deçà de 50 ans.

Par dérogation à l'article 336, alinéa premier, deuxième phrase, la réduction de cotisations groupée est égale à un montant forfaitaire de 1 000 euros pour les travailleurs âgés de plus de 58 ans, pour qui la somme des occupations chez un même employeur au cours du trimestre correspond à des prestations trimestrielles complètes.

#### JUSTIFICATION

Nous souhaitons, par le biais du présent amendement, augmenter le taux d'occupation des travailleurs âgés. Grâce à cette modification, les travailleurs âgés ne seront en outre plus les premiers à faire les frais d'une restructuration. C'est pourquoi l'âge pour bénéficiaire de la réduction de cotisations groupée passe de 57 à 55 ans pour les travailleurs âgés et le montant de la réduction est porté à 1 000 euros. Le présent amendement reprend la proposition qui figure dans l'accord de gouvernement.

#### N° 12 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 30bis et 30ter (nouveaux)

**Dans le Titre II, insérer un chapitre 4bis, libellé comme suit :**

« CHAPITRE 4bis – Adaptation au bien-être des allocations de chômage

Art. 30bis. — L'article 113, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est complété par l'alinéa suivant :

« Le montant visé à l'article 111, alinéa 3, les montants des allocations mentionnées dans la présente section et les montants visés aux articles 127 et 131bis, § 2, sont adaptés chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration, compte tenu de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation. ».

Art. 30ter. — L'article 114, § 5, du même arrêté royal est complété comme suit :

ste dag van het kwartaal tenminste de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de leeftijdsbeperking verlagen zonder evenwel lager te gaan dan 50 jaar.

In afwijking van artikel 336, eerste lid, tweede zin, is voor de werknemers ouder dan 58 jaar voor wie het geheel van de tewerkstellingen bij één en dezelfde werkgever gedurende het kwartaal overeenstemt met volledige kwartaalprestaties, de doelgroepvermindering gelijk aan een forfaitair bedrag van 1.000 euro.».

#### VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers verhogen. Bovendien zullen oudere werknemers door deze wijziging niet zo snel meer het slachtoffer worden van een herstructurering. De leeftijd om te genieten van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers wordt daarom verlaagd van 57 naar 55 jaar en het bedrag van de vermindering wordt voor de oudere werknemers verhoogd tot 1.000 euro. Dit neemt het voorstel over dat in het regeerakkoord staat.

#### Nr. 12 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 30bis en 30ter (nieuw)

**In Titel II een hoofdstuk 4bis invoegen, luidende :**

«Hoofdstuk 4bis — Welvaartsaanpassing werkloosheidsuitkeringen

«Art. 30bis. — Artikel 113, § 1, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt aangevuld met het volgende lid:

«Het bedrag zoals bedoeld in artikel 111, derde lid, de bedragen van de uitkeringen vermeld in deze afdeling en de bedragen bedoeld in de artikelen 127 en 131bis, § 2, worden jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.».

«Art. 30ter. — Artikel 114, § 5, van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld als volgt:



«ni liés au coefficient de revalorisation fixé en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.».

## JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à ce que le montant maximum sur la base duquel, conformément à l'article 111, alinéa 3, les allocations de chômage sont calculées, puisse être adapté chaque année en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires. Il est également prévu que les autres montants, tels que les montants minimaux ou le montant pour les travailleurs salariés cohabitants peuvent être augmentés au terme de la période de 15 mois en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires. Il en va de même pour le montant du complément d'ancienneté (article 127) et l'allocation de garantie de revenus (article 131 bis).

## N° 13 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

## Art. 31

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Le danger existe qu'un certain nombre d'employeurs qui devront désormais payer eux-mêmes les primes, ne procèdent plus au remplacement pour cette raison, ou qu'ils mettent tout en œuvre pour ne pas laisser le travailleur bénéficiaire de l'interruption de carrière. Ce sont deux conséquences prévisibles, dès lors que beaucoup des employeurs visés ne disposent déjà plus de la marge financière suffisante aujourd'hui.

C'est pourquoi les auteurs proposent de supprimer cet article.

## N° 14 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

## Art. 31

**Compléter l'alinéa 2 du texte proposé comme suit :**

«*Toutefois, l'employeur qui engage un travailleur pour remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière ne doit pas supporter le financement de ces sommes.*»

## JUSTIFICATION

Le raisonnement sous-tendant la responsabilisation financière de certains employeurs dans le financement des primes d'interruption de carrière est qu'il existait auparavant une obligation de remplacement, qui donnait lieu à des retombées positives en matière de chômage et de cotisations de sécurité sociale, ce qui compensait les primes. Tel n'est plus le cas depuis la suppression de l'obligation de remplacement. En permettant désormais aux employeurs qui remplacent le travailleur en interruption de carrière de ne pas payer les primes en question,

«*en niet gekoppeld aan de verhogingscoëfficiënt die wordt vastgesteld en rekening houdt met de ontwikkeling van de conventionele lonen.*».

## VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners bekomen dat het maximumbedrag waarop de werkloosheidsvergoeding, zoals bepaald in artikel 111, derde lid, wordt berekend, jaarlijks aangepast kan worden aan de evolutie van de conventionele lonen. Tevens wordt voorzien in de mogelijkheid om de andere bedragen zoals de minimumbedragen of het bedrag voor samenwonende werknemers na de periode van 15 maanden te verhogen in functie van de ontwikkeling van de conventionele lonen. Hetzelfde wordt mogelijk voor de anciënniteitstoelage (artikel 127) en de inkomensgarantieuitkering (artikel 131 bis).

## Nr. 13 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

## Art. 31

**Dit artikel doen vervallen.**

## VERANTWOORDING

Het gevaar bestaat dat een aantal werkgevers die voortaan zelf de premies moeten betalen, daardoor niet minder zullen overgaan tot vervanging, of alles in het werk zullen stellen om de werknemer toch niet van loopbaanonderbreking te laten genieten. Dit zijn twee voorzienbare gevolgen, aangezien veel van de bedoelde werkgevers vandaag reeds onvoldoende financiële ademruimte hebben.

Daarom stellen de indieners voor dit artikel te schrappen.

## Nr. 14 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

## Art. 31

**Het tweede lid aanvullen als volgt :**

«*De werkgever die een werknemer aanwerft ter vervanging van de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt dient evenwel niet voor de financiering van deze sommen in te staan.*»

## VERANTWOORDING

De redenering achter het financieel verantwoordelijk stellen van bepaalde werkgevers voor de financiering van de premies loopbaanonderbreking is dat er voorheen een vervangingsverplichting bestond, waardoor terugverdieneffecten in de werkloosheid en de sociale zekerheidsbijdragen ontstonden, die de premies compenseerden. Na de afschaffing van de vervangingsverplichting was dit niet langer het geval. Door nu de werkgevers die de werknemer in loopbaanonderbreking vervangen, de premies niet te laten betalen, wordt deze redenering

on applique le raisonnement initial de manière conséquente. Cette mesure peut en outre induire un effet positif sur l'emploi.

## N° 15 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

### Art. 31bis (nouveau)

**Dans le Titre II, insérer un chapitre 5bis, libellé comme suit :**

«Chapitre 5bis – Extension du congé parental

Art. 31bis. — *Le chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales est complété par une sous-section 6, qui comporte les articles 107ter à 107sexies et est rédigée comme suit :*

«Sous-section 6 : Du droit au congé parental

Art. 107ter. — § 1<sup>er</sup>. *À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, les travailleurs visés à l'article 99, qui sont parents d'un enfant bénéficiaire, ont droit à un congé parental dont la durée, par enfant, est fixée à l'article 107quater.*

§ 2. *Pour avoir droit au congé parental, le travailleur doit avoir été lié, en tant que travailleur salarié à un employeur par un contrat de travail pendant au moins douze mois au cours de sa carrière.*

§ 3. *Le droit prévu au § 1<sup>er</sup> est reconnu :*  
– *en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire ;*  
– *en raison de l'adoption d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que celui-ci atteigne son dix-huitième anniversaire. Le congé parental prend fin au plus tard au dix-huitième anniversaire de l'enfant concerné.*

§ 4. *Le Roi peut assimiler à un parent au sens du § 3 toute autre personne qui assume effectivement l'éducation de l'enfant visé au § 1<sup>er</sup>, et ce, aux conditions particulières et selon les modalités qu'il détermine.*

Art. 107quater. — § 1<sup>er</sup>. *Dans le cadre du droit au congé parental visé à l'article 107ter, le travailleur visé à l'article 107ter peut :*

– *ou bien, suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pendant une période de six mois ;*

– *ou bien, réduire ses prestations de moitié pendant une période de douze mois ;*

consequent doorgezet. Bovendien kan op die manier een positief werkgelegenheidseffect ontstaan.

## Nr. 15 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

### Art. 31bis (nieuw)

**In Titel II een hoofdstuk 5bis invoegen, luidende :**

«Hoofdstuk 5bis – Uitbreiding van het ouderschapsverlof.

«Art. 31bis. – *Hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 wordt aangevuld met een onderafdeling 6, die de artikelen 107ter tot 107sexies bevat, luidende :*

«Onderafdeling 6 : Recht op ouderschapsverlof

Art. 107ter. — § 1. *Naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind hebben de werknemers bedoeld in artikel 99, die ouder zijn van een rechtgevend kind, recht op een ouderschapsverlof waarvan de duur per kind wordt bepaald in artikel 107quater.*

§ 2. *Om recht te hebben op het ouderschapsverlof moet de werknemer in zijn loopbaan minstens 12 maanden als werknemer door een arbeidsovereenkomst met een werkgever verbonden zijn geweest.*

§ 3. *Het recht bedoeld in § 1 wordt toegekend :*  
– *naar aanleiding van de geboorte van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt;*  
– *naar aanleiding van de adoptie van een kind uiterlijk tot het kind de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt. De periode van het ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de 18de verjaardag van het betreffende kind.*

§ 4. *De Koning kan andere personen die effectief instaan voor de opvoeding van het in § 3 bedoelde kind gelijkstellen met een ouder bedoeld in § 1 en dit volgens de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt.*

Art. 107quater. — § 1. *De werknemer bedoeld in artikel 107ter kan, in het kader van het recht ouderschapsverlof bedoeld in artikel 107ter :*

– *hetzij, de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen gedurende een periode van zes maanden;*

– *hetzij, zijn arbeidsprestaties met de helft verminderen gedurende een periode van twaalf maanden;*

– ou bien, réduire ses prestations d'un cinquième pendant une période de trente mois.

§ 2. La moitié de la durée totale de l'interruption, visée au § 1<sup>er</sup>, n'est pas transférable à l'autre parent, l'autre moitié ou une part moins importante pouvant l'être. En cas de transfert, la durée du temps transféré est réduite de moitié.

§ 3. Le droit à la suspension, à la poursuite des prestations à mi-temps ou à la réduction d'un cinquième des prestations visé au § 1<sup>er</sup> peut être exercé pendant une seule période ininterrompue ou pendant plusieurs périodes distinctes multiples d'un mois et d'une durée de trois mois au moins. Chaque année civile au cours de laquelle il exerce son droit à la suspension complète ou partielle visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le travailleur peut choisir de suspendre ses prestations, de les poursuivre à mi-temps ou de les réduire d'un cinquième. À cette fin, il est tenu compte de la durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur au moment où il introduit la demande. La somme du nombre de mois de suspension complète, de la moitié du nombre de mois au cours desquels les prestations ont été poursuivies à mi-temps et d'un cinquième du nombre de mois au cours desquels les prestations ont été réduites d'un cinquième ne peut excéder le nombre de douze.

Art. 107quinquies. — Les travailleurs qui font usage du droit visé à l'article 107ter ont droit à une allocation forfaitaire. Le montant de cette allocation est égal au produit du rapport entre le nombre hebdomadaire d'heures pendant lesquelles le travailleur interrompt ses prestations et le temps de travail moyen hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein, avec le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti fixé dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail pour un travailleur âgé d'au moins 21 ans qui fournit des prestations de travail normales à temps plein.

Art. 107sexies. — § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur informe, préalablement et par écrit, son employeur de sa demande. Le délai d'introduction de la demande est d'un mois. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

2° la notification se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1°, dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

– hetzij, zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen gedurende een periode van dertig maanden.

§ 2. De helft van de totale duur van de onderbreking, zoals bedoeld in paragraaf 1 is niet overdraagbaar op de andere ouder, de andere helft of minder kan wel op de andere ouder worden overgedragen. Evenwel wordt bij bedoelde overdracht de duur ervan met de helft verminderd.

§ 3. Het recht op schorsing, op halftijdse voortzetting of op vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde als bedoeld in § 1 kan ofwel opgenomen worden in één aaneengesloten periode, ofwel in meerdere afzonderlijke periodes die een veelvoud zijn van één maand, met een minimum van drie maanden. De werknemer kan elk kalenderjaar waarin hij zijn recht op voltijdse of deeltijdse onderbreking uitoefent als bedoeld in het eerste lid, kiezen om zijn arbeidsprestaties te schorsen, halftijds voort te zetten of met één vijfde te verminderen. Daarvoor wordt rekening gehouden met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer op het ogenblik van de aanvraag.

De som van het aantal maanden voltijdse onderbreking, de helft van het aantal maanden halftijdse voortzetting en een vijfde van het aantal maanden vermindering van de prestaties met één vijfde mag het getal twaalf niet overschrijden.

Art. 107quinquies. — De werknemers die gebruik maken van het recht bedoeld in artikel 107ter hebben recht op een forfaitaire uitkering. Het bedrag van de uitkering is het product van de verhouding tussen het wekelijks aantal uren waarmee de werknemer zijn arbeidsprestaties onderbreekt en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer met het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor een werknemer van minstens 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties levert.

Art. 107sexies. — § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen:

1° de werknemer brengt zijn werkgever voorafgaandelijk schriftelijk op de hoogte van zijn aanvraag. De termijn van aanvraag is één maand. Die termijn kan in overleg tussen werkgever en werknemer ingekort worden.

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

3° l'écrit visé au 1° mentionne les modalités de l'exercice du droit ainsi que la date de prise de cours et de fin du congé parental.

4° Si aucune demande de congé parental n'a été introduite précédemment auprès de l'employeur pour l'enfant en question, le travailleur fournit, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, une copie de l'acte de naissance ou d'adoption.

§ 2. Endéans les deux semaines qui suivent l'aver-tissement par écrit opéré conformément au para-gra- phe 1<sup>er</sup>, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental tel que visé à l'article 107ter, pour des raisons impératives internes ou externes. Le conseil d'entreprise, ou à défaut le comité de prévention et de protection au travail, peut préciser ces raisons pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la pro-cé- dure ordinaire de traitement des plaintes est d'appli- cation. L'employeur doit fournir au travailleur une moti- vation écrite du report.

§ 3. Le droit au congé parental prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur et le travailleur peu- vent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Art. 107septies. — § 1<sup>er</sup>. À l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de tra- vail et dont la rémunération est équivalente.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant. Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été re- connu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exer- cice du droit au congé parental.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'arti- cle 107sexies, soit au plus tôt un mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse deux mois après la date de fin de cette même période.

3° het in 1° bedoelde geschrift vermeldt de wijze van uitoefening van het recht en de begin- en eind- datum van het ouderschapsverlof.

4° indien geen eerdere aanvraag voor ouderschaps- verlof voor het betreffende kind bij de werkgever werd ingediend verstrekt de werknemer uiterlijk op het ogen- blik waarop het ouderschapsverlof ingaat een afschrift van de geboorteakte of in voorkomend geval de adoptie- akte.

§ 2. Binnen twee weken na de schriftelijke kennis- geving als verricht overeenkomstig paragraaf 1, kan de werkgever de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof, als bedoeld in artikel 107ter uitstel- len om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk, kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken. Bij indi- viduele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten. De werkgever moet een schrif- telijke motivatie voor het uitstel aan de werknemer be- zorgen.

§ 3. Het recht op ouderschapsverlof gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitge- oefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

Art. 107septies. — § 1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dit niet mogelijk is, in een gelijkwaardige functie die in overeenstem- ming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst, en waar- voor de verloning gelijkwaardig is.

§ 2. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden. Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zo- danig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereen- komst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschaps- verlof.

§ 3. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 107sexies, dit is op zijn vroegst 1 maand voor de aan- vang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1<sup>er</sup>, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Art. 107octies. — *Le Roi peut fixer des modalités d'exercice du droit au congé parental.* ».

#### JUSTIFICATION

Nous souhaitons étendre le droit au congé parental. L'allongement de la durée du congé parental, le relèvement de l'âge maximum de l'enfant et l'augmentation de l'allocation doivent permettre de combiner plus facilement travail et vie de famille. Cette extension permettra également de promouvoir l'entrée ou la rentrée des femmes sur le marché du travail.

#### N° 16 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 56bis (nouveau)

**Dans le titre II, chapitre 8 – Accidents de travail et prévention de maladies professionnelles, insérer un article 56bis, libellé comme suit :**

« Art. 56bis. — *L'article 23bis de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail est complété par l'alinéa suivant :*

«*Les indemnités visées aux articles 22 et 23 sont adaptées chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation.* ».

§ 4. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Die vergoeding is niet cumuleerbaar met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde lid, van de voornoemde wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of met de vergoeding die is verschuldigd in geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde.

Art. 107octies. — *De Koning kan nadere regelen bepalen met betrekking tot de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.* ».

#### VERANTWOORDING

De indieners wensen het recht op ouderschapsverlof uit te breiden. De optrekking van de duur van het ouderschapsverlof, de verhoging van de toegelaten leeftijd van het kind en de hogere premie, moeten toelaten om arbeid en gezin op een meer houdbare manier te combineren. Deze uitbreiding zal ook toelaten om de (her)intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

#### Nr. 16 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 56bis (nieuw)

**In Titel II, hoofdstuk 8 – arbeidsongevallen en preventie van beroepsziekten, een artikel 56bis invoegen dat luidt als volgt:**

« Art. 56bis. — *Artikel 23bis van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt aangevuld met het volgende lid:*

«*De vergoedingen bedoeld in artikelen 22 en 23 worden jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.* ».

## Justification

Le présent amendement tend à faire en sorte que les indemnités et les rentes versées en cas d'accident du travail mortel soient adaptées chaque année en fonction de l'évolution du bien-être.

N° 17 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 57

## Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 57. – L'article 27bis de la même loi est complété par l'alinéa suivant :

« Les rentes et allocations annuelles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ainsi que les allocations visées à l'alinéa précédent sont adaptées chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration, compte tenu de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation. ». ».

## JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à faire en sorte que les indemnités et les rentes versées en cas d'accident du travail soient adaptées chaque année en fonction de l'évolution du bien-être.

N° 18 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 57

## Supprimer cet article.

## JUSTIFICATION

Nous sommes opposées à la non-indexation des allocations annuelles et des rentes pour les incapacités permanentes de 16 % jusqu'à 19 % et à la suppression du paiement du tiers de la rente en capital. Ce régime crée en outre une nouvelle discrimination entre les accidents entérinés ou jugés après le 1<sup>er</sup> décembre 2003 et ceux qui l'ont été avant cette date. C'est pourquoi nous proposons de supprimer l'article 57.

## VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners bekomen dat de vergoedingen en renten uitgekeerd bij een dodelijk arbeidsongeval, jaarlijks worden aangepast aan de evolutie van de welvaart.

Nr. 17 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 57

## Dit artikel vervangen als volgt:

« Art. 57. – Artikel 27bis van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

« De renten en jaarlijkse vergoedingen bedoeld in het eerste lid evenals de bijslagen bedoeld in het vorige lid worden jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing. ».

## VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners bekomen dat de vergoedingen en renten uitgekeerd bij een arbeidsongeval, jaarlijks worden aangepast aan de evolutie van de welvaart.

Nr. 18 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 57

## Dit artikel doen vervallen.

## VERANTWOORDING

De indieners zijn het oneens met de niet-indexering van de jaarlijkse vergoedingen en van de renten voor blijvende ongeschiktheden van 16 tot en met 19 % en de afschaffing van de uitbetaling van het derde van de rente in kapitaal. Bovendien creëert deze regeling een nieuwe discriminatie tussen de ongevallen die na 1/12/2003 en diegene die voor die datum werden bekrachtigd of geregeld. Daarom stellen zij voor artikel 57 te schrappen.

## N° 19 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 57bis (nouveau)

**Dans le titre II, chapitre 8 « Accidents du travail et prévention des maladies professionnelles », insérer un article 57bis, libellé comme suit :**

« Art. 57bis. — *L'article 39, alinéa 4 de la même loi est remplacé par l'alinéa suivant :*

«*Les montants de ces rémunérations sont adaptés chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation. ».* »

## JUSTIFICATION

Par cet amendement, nous cherchons à obtenir que les plafonds salariaux qui sont utilisés pour fixer les indemnités et les rentes allouées en cas d'accident du travail, soient adaptés chaque année à l'évolution du bien-être.

## N° 20 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 58

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Nous sommes opposés à la non-indexation des allocations annuelles et des rentes pour les incapacités permanentes de 16 % jusqu'à 19 % et à la suppression du paiement du tiers de la rente en capital. Ce régime crée en outre une nouvelle discrimination entre les accidents entérinés ou jugés après le 1<sup>er</sup> décembre 2003 et ceux qui l'ont été avant cette date. C'est pourquoi nous proposons de supprimer l'article 58.

## N° 21 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 59

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Voir l'amendement n° 20.

## Nr. 19 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 57bis (nieuw)

**In Titel II, hoofdstuk 8 – arbeidsongevallen en preventie van beroepsziekten, een artikel 57bis invoegen, luidende :**

«*Artikel 39, vierde lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:*

«*Deze loonbedragen worden jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.*».

## VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners bekomen dat de loongrenzen die gehanteerd worden voor de vaststelling van de vergoedingen en renten uitgekeerd bij een arbeidsongeval, jaarlijks worden aangepast aan de evolutie van de welvaart.

## Nr. 20 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 58

**Dit artikel doen vervallen.**

## VERANTWOORDING

De indieners zijn het oneens met de niet-indexering van de jaarlijkse vergoedingen en van de renten voor blijvende ongeschiktheden van 16 tot en met 19 % en de afschaffing van de uitbetaling van het derde van de rente in kapitaal. Bovendien creëert deze regeling een nieuwe discriminatie tussen de ongevallen die na 1/12/2003 en diegene die voor die datum werden bekrachtigd of geregeld. Daarom stellen zij voor artikel 58 te schrappen.

## Nr. 21 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 59

**Dit artikel doen vervallen.**

## VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 20.

## N° 22 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

## Article 60bis (nouveau)

**Dans le Titre II, chapitre 8 - Accidents de travail et prévention de maladies professionnelles, insérer un article 60bis, libellé comme suit :**

« Art.60bis. — Dans l'article 45, § 2, des mêmes lois, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 :

« Les réparations et les indemnités payées en application des présentes lois, à l'exception des allocations complémentaires visées à l'article 35, alinéa 5, sont adaptées chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration, compte tenu de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation. » »

## JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à faire en sorte que les indemnités et les réparations versées en cas de maladie professionnelle soient adaptées chaque année à l'évolution du bien-être.

## N° 23 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

## Art. 63

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

La modification apportée par l'article du projet permet aux sportifs professionnels qui cessent leurs activités de bénéficier du régime fiscal avantageux en matière de pensions complémentaires, au plus tôt à partir de l'âge de 35 ans.

Le Conseil d'État doute fort que cette disposition puisse être jugée compatible avec le principe d'égalité, étant donné qu'en principe, la pension complémentaire prend cours en même temps que la pension légale. La question est donc de savoir si la situation des sportifs rémunérés est à ce point particulière qu'elle justifie cette dérogation ou si cette disposition ne favorise pas les sportifs de haut niveau. La question est dès lors de savoir si cette dérogation ne peut pas s'appliquer à d'autres catégories professionnelles (par exemple, aux maçons qui doivent également cesser leurs activités professionnelles pour des raisons physiques). Il s'agit en l'occurrence d'une législation de classe, qui, sur le plan politique, ne répond pas non plus à l'indignation que suscitent, dans une partie de l'opinion publique, les salaires élevés des sportifs de haut niveau.

## Nr. 22 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

## Art. 60bis (nieuw)

**In Titel II, hoofdstuk 8 – arbeidsongevallen en preventie van beroepsziekten, een artikel 60bis invoegen, luidende :**

«Art. 60bis. – In artikel 45, § 2, van dezelfde wetten wordt tussen het eerste en tweede lid, een lid ingevoegd luidend als volgt:

«De schadeloosstellingen en de vergoedingen betaald met toepassing van deze wetten, met uitzondering van de bijkomende vergoedingen zoals bedoeld in artikel 35, vijfde lid, worden jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.» »

## VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners bekomen dat de vergoedingen en schadeloosstellingen uitgekeerd bij een beroepsziekte, jaarlijks worden aangepast aan de evolutie van de welvaart.

## Nr. 23 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

## Art. 63

**Dit artikel doen vervallen.**

## VERANTWOORDING

Door de wijziging die dit ontworpen artikel aanbrengt kunnen de beroepssporters bij stopzetting van hun activiteit, ten vroegste vanaf de leeftijd van 35 jaar het fiscale gunsttarief inzake aanvullende pensioenen genieten.

De Raad van State twijfelt er sterk aan of deze bepaling wel de gelijkheidstoets kan doorstaan, aangezien het uitgangspunt is dat er een gelijktijdige ingang is met het wettelijk pensioen. De vraag is dus of het om een zo specifieke situatie gaat dat dit wordt gerechtvaardigd, of dat het werkelijk om een bevoordeling van topsporters gaat. De vraag is dan ook of dit niet voor anderen geldt (bijvoorbeeld voor metsers die ook hun beroep niet meer kunnen uitoefenen omdat ze het fysiek niet meer aankunnen). Het gaat hier om een klasse-wetgeving, die politiek ook niet beantwoord aan de bestaande verontwaardiging van een deel van de publieke opinie over de hoge lonen van topsporters.



## N° 24 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 64bis et 64ter (nouveaux)

**Dans le titre II, insérer un chapitre 2bis, libellé comme suit :**

« *Chapitre 2bis — Adaptation des pensions au bien-être*

Art. 64bis. — *L'article 7, alinéa 10, de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés est remplacé par les dispositions suivantes :*

« *Le montant annuel visé à l'alinéa 3 est adapté chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation. ».* »

Art. 64ter. *L'article 29, § 4, du même arrêté royal est remplacé par la disposition suivante :*

« *§ 4. Le montant des pensions est adapté chaque année. À cet effet, le Roi fixe, avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail, le coefficient de majoration en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires. Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge.*

*Ils entrent en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui suit celle de leur adaptation. ».* »

## JUSTIFICATION

Par cet amendement, nous cherchons à obtenir que les montants des pensions soient adaptés chaque année à l'évolution conventionnelle des salaires.

## N° 25 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 64bis (nouveau)

**Insérer un article 64bis, libellé comme suit :**

« *Art. 64bis. — L'article 26, § 2, de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés est complété comme suit :*

## Nr. 24 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 64bis en 64ter (nieuw)

**In Titel II een hoofdstuk 2bis invoegen, luidende :**

« *Hoofdstuk 2bis. — Welvaartsaanpassing pensioenen*

Art. 64bis. — *Artikel 7, tiende lid, van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers wordt vervangen door de volgende bepaling:*

« *Het in het derde lid bedoelde jaarbedrag wordt jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing. ».*

Art. 64ter. — *Artikel 29, § 4, van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen door de volgende bepaling:*

« *§ 4. Het bedrag van de pensioenen wordt jaarlijks aangepast. De Koning stelt hiertoe vóór 1 april van elk jaar, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de verhogingscoëfficiënt vast, rekening houdend met de ontwikkeling van de conventionele lonen. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.*

*Zij treden in werking uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing. ».*

## VERANTWOORDING

Met dit amendement willen de indieners bekomen dat de pensioenbedragen jaarlijks worden aangepast aan de evolutie van de conventionele lonen.

## Nr. 25 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 64bis (nieuw)

**Een artikel 64bis invoegen, luidende :**

« *Art. 64bis. — Artikel 26, § 2, van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers wordt aangevuld als volgt:*

« g) d'un travailleur qui, au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2000 :

met fin à une occupation et en accepte une autre dont la rémunération visée à l'article 22 est inférieure à sa rémunération précédente, s'il réunit simultanément les conditions suivantes :

– le travailleur a atteint l'âge de cinquante ans au moment où il passe à la situation de travail visée à l'alinéa précédent ;

– le travailleur apporte la preuve d'une occupation en qualité de travailleur salarié pendant vingt ans au moins, cette occupation devant correspondre, pour chaque année, au moins au tiers d'un régime de travail à temps plein, tel qu'il est stipulé par l'article 3 de l'arrêté royal du 21 mars 1997 portant exécution de l'article 4, § 2, alinéa 5, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Pour comparer l'ancienne rémunération et la nouvelle, il est tenu compte des durées de travail hebdomadaires contractuelles respectives des deux occupations. ».

#### N° 26 DE MMES D'HONDT ET LANJRI

Art. 64<sup>ter</sup> (nouveau)

#### Insérer un article 64<sup>ter</sup>, libellé comme suit :

« Art. 64<sup>ter</sup>. — Les articles 68 à 68quinquies de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales sont abrogés. ».

#### JUSTIFICATION

Les auteurs souhaitent supprimer la cotisation de solidarité perçue sur les pensions.

«g) werknemer die, ten vroegste vanaf 1 juli 2000:

een tewerkstelling beëindigt en een andere tewerkstelling aanvaardt waarvan het loon zoals bedoeld in artikel 22, lager is dan zijn vorig loon, indien hij tegelijk de volgende voorwaarden vervult:

– de werknemer heeft de leeftijd van 50 jaar bereikt op het ogenblik dat hij naar de in het vorige lid bedoelde arbeidssituatie overstapt;

– de werknemer levert het bewijs van een tewerkstelling in de hoedanigheid van werknemer gedurende tenminste twintig jaar, waarvan voor elk van die jaren moet aangetoond worden dat de tewerkstelling met ten minste één derde van een voltijdse arbeidsregeling overeenstemt, zoals bepaald bij artikel 3 van het koninklijk besluit van 21 maart 1997 tot uitvoering van artikel 4 § 2, vijfde lid van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot invoering van de leefbaarheid van de pensioenstelsels.

Voor de vergelijking van het eerdere en het volgende loon wordt rekening gehouden met de wekelijkse contractuele arbeidsduur van de eerdere respectievelijk de volgende tewerkstelling. ».

#### Nr. 26 VAN DE DAMES D'HONDT EN LANJRI

Art. 64<sup>ter</sup> (nieuw)

#### Een artikel 64<sup>ter</sup> invoegen, luidende :

«Art. 64<sup>ter</sup>. — De artikelen 68 tot 68quinquies van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen worden opgeheven. ».

#### VERANTWOORDING

De indieners wensen de solidariteitsbijdrage op de pensioenen af te schaffen.

Gretha D'HONDT (CD&V)  
Nahima LANJRI (CD&V)