

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 juin 2012

PROJET DE LOI
relatif à la semaine de quatre jours
et au travail à mi-temps
à partir de 50 ou 55 ans
dans le secteur public

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 juni 2012

WETSONTWERP
betreffende de vierdagenweek
en het halftijds werken
vanaf 50 of 55 jaar
in de openbare sector

	Page
SOMMAIRE	
1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	10
4. Avis du Conseil d'État.....	16
5. Projet de loi.....	22
6. Annexe	30

	Blz.
INHOUD	
1. Samenvatting.....	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	10
4. Advies van de Raad van State	16
5. Wetsontwerp.....	22
6. Bijlage	30

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

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

4228

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 4 juin 2012.

De regering heeft dit wetsontwerp op 4 juni 2012 ingediend.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 7 juin 2012.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 7 juni 2012 door de Kamer ontvangen.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
e-mail : publications@lachambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

RÉSUMÉ

Le présent projet de loi a pour objectif de réorganiser le travail à temps partiel dans le secteur public dans l'esprit de l'accord de gouvernement, et plus précisément de réformer les régimes de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps. L'accent est mis sur la viabilité financière et sur une plus grande concordance avec les régimes similaires dans le secteur privé.

Le but est en outre, via ces systèmes, de développer une politique du personnel motivante et d'aboutir à une meilleure combinaison entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée pour tous les membres du personnel, quelle que soit la phase de la vie dans laquelle ils se trouvent.

Les points essentiels de la réforme sont résumés comme suit:

— Le présent projet de loi s'applique en premier lieu à la fonction publique administrative fédérale. Le champ d'application peut être élargi à d'autres services publics.

— Tous les membres du personnel nommés à titre définitif et les membres du personnel engagés par contrat de travail, âgés de moins de 55 ans conservent le droit à un régime de quatre cinquièmes, mais limité à 60 mois pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

— Le membre du personnel nommé à titre définitif a en outre la possibilité, à partir de 55 ans, de travailler dans un régime de quatre cinquièmes ou un régime à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite, anticipée ou non. Pour certains membres du personnel nommés à titre définitif (par ex. métier lourd), la condition d'âge est abaissée à 50 ans.

— Dans le cadre à la fois du régime de quatre cinquièmes et du régime à mi-temps, le membre du personnel reçoit une prime en plus de son traitement proportionnel à ses prestations.

— Les employeurs publics peuvent compter sur certaines dispenses de cotisations sociales.

— L'acquisition des droits à la pension et l'impact sur le crédit de carrière pour ces deux régimes de congé feront partie d'une modification plus large de la législation des pensions, dans le cadre de la réforme globale des pensions.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp heeft tot doel het deeltijds werken voor de openbare sector te hertekenen in de geest van het regeerakkoord, meer bepaald een hervorming van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding. Men legt daarbij de klemtoon op betaalbaarheid en meer aansluiting bij gelijkaardige stelsels uit de privésector.

Bovendien wil men komen tot een motiverend personeelsbeleid en een betere combinatie van werk-, gezins- en privéleven voor alle personeelsleden via deze systemen, ongeacht in welke levensfase zij zich bevinden.

De kernpunten van de hervorming worden samengevat als volgt:

— Dit wetsontwerp is de eerste plaats van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt. Het toepassingsgebied kan uitgebreid worden met andere overheidsdiensten.

— Alle vastbenoemde en bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden jonger dan 55 jaar behouden het recht op een viervijfdenregeling maar dit wordt beperkt tot 60 maanden voor de hele beroepsloopbaan.

— Het vastbenoemd personeelslid krijgt bovendien de mogelijkheid om vanaf 55 jaar te werken met een viervijfden- of halftijdse regeling tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling. Voor bepaalde vastbenoemde personeelsleden (bijv. zwaar beroep) wordt de leeftijdsvoorwaarde verlaagd naar 50 jaar.

— Zowel voor de viervijfdenregeling als voor de halftijdse regeling ontvangt het personeelslid een premie bovenop zijn prorata wedde.

— De werkgevende overheden kunnen rekenen op bepaalde vrijstellingen van sociale bijdragen.

— De opbouw van de pensioenrechten en de impact op het loopbaankrediet voor deze twee verlostelsels zullen onderdeel uitmaken van een ruimere wijziging van de pensioenwetgeving in het kader van de globale pensioenhervorming.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi qui vous est soumis se situe dans le droit fil de l'accord de gouvernement, qui traduisait la volonté de procéder à une actualisation et une harmonisation des différents régimes de travail à temps partiel au sens large. Ceux-ci doivent notamment mieux correspondre aux besoins du marché du travail actuel et cadrer avec la réforme de la législation sur les pensions.

En 1995, le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours ont été instaurés par la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public (ci-après dénommée loi du 10 avril 1995). Ces deux régimes venaient s'ajouter à des systèmes qui existaient déjà, tels que l'interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle, étant donné la nécessité à cette époque de prévoir des mesures supplémentaires pour répartir le travail entre un plus grand nombre de travailleurs.

Les membres du personnel étaient stimulés à réduire leurs prestations par le paiement d'une prime pour les heures non prestées et un régime de pension plus favorable. Les employeurs publics, par contre, étaient dispensés du paiement de cotisations patronales pour les membres du personnel engagés par contrat de travail en vue de remplacer les membres du personnel qui bénéficiaient du système de la semaine volontaire de quatre jours.

Plus de quinze ans après l'instauration de ces mesures de nature temporaire, visant à l'origine la redistribution du travail, et après plusieurs adaptations et prolongations du système, force est de constater que la préoccupation centrale a connu un glissement; l'accent repose désormais davantage sur une meilleure harmonisation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée et l'intégration de périodes de repos durant la carrière active, que sur la redistribution du travail.

Le gouvernement est conscient de la nécessité de maintenir de tels systèmes, mais aussi d'opérer une réforme pour atteindre une plus grande égalité entre les membres du personnel statutaires et contractuels dans le secteur public, mais aussi entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public. En outre, les systèmes de travail à temps partiel doivent rester viables financièrement et la responsabilité financière doit aussi être portée en partie par les membres du personnel eux-mêmes, qui n'en feront plus un usage illimité et qui ne verront plus la période où ils utilisent ce système être entièrement comptabilisée dans le

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het U voorgelegde wetsontwerp ligt in de lijn van het regeerakkoord waarbij de wil werd uitgedrukt om te komen tot actualisering en harmonisering van de verschillende stelsels van deeltijds werken in de ruimste zin. Hierdoor moeten deze beter aansluiten bij de noden van de huidige arbeidsmarkt en zijn ze in overeenstemming met de hervorming van de pensioenwetgeving.

In 1995 werden de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek ingevoerd door de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector (hierna: wet van 10 april 1995). Beide stelsels kwamen bovenop reeds bestaande systemen zoals o.a. de volledige of deeltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan, aangezien bijkomende maatregelen op dat ogenblik noodzakelijk waren met het oog op de arbeid onder een groter aantal werknemers te verdelen.

Personeelsleden werden bijkomend gestimuleerd om hun prestaties te verminderen door middel van de uitbetaling van een premie voor de niet gewerkte uren en een gunstiger pensioenregime. Werkgevend overheden daarentegen werden vrijgesteld van de betaling van werkgeversbijdragen voor de met een arbeids-overeenkomst in dienst genomen personeelsleden ter vervanging van personeelsleden die in het systeem van de vrijwillige vierdagenweek stapten.

Meer dan vijftien jaar na de invoering van deze bij oorsprong arbeidsherverdelende maatregelen van tijdelijke aard, meerdere verlengingen en verschillende bijstellingen van het systeem later, wordt er vastgesteld dat het zwaartepunt verschoven is; de klemtoon ligt niet langer op herverdeling van de arbeid maar op een betere combinatie van werk-, gezins- en privéleven en het inbouwen van rustpauzes tijdens de actieve beroepsloopbaan.

De regering is er zich van bewust dat dergelijke systemen dus nodig blijven maar ook dat een hervorming zich opdringt met het oog op meer gelijkheid tussen statutaire en contractuele personeelsleden in de openbare sector maar ook tussen de werknemers in de openbare en de privésector. Bovendien moeten systemen van deeltijds werken betaalbaar blijven en moet de financiële verantwoordelijkheid ook deels worden gedragen door de personeelsleden zelf door er niet meer onbeperkt gebruik van te maken en de periode waarin ze in het systeem zitten niet meer volledig te laten meetellen voor hun pensioen. Tenslotte is het ook belangrijk te

calcul de la pension. Enfin, il est important également de préciser que l'administration y gagne aussi en tant qu'organisation. De nombreux membres du personnel et futurs membres du personnel jugent les possibilités offertes par l'employeur en matière de travail à temps partiel attractives et motivantes. Les membres du personnel plus âgés se sentent ainsi stimulés à rester actifs plus longtemps, ce qui permet à l'organisation de ne pas perdre leurs connaissances.

Étant donné que la loi du 10 avril 1995 n'est plus en vigueur et que la philosophie a changé en matière de travail à temps partiel, le choix s'est porté sur un maintien de la possibilité de travailler à temps partiel, via le présent projet de loi. Aucune inégalité n'est donc créée sur le lieu de travail.

*
* *

Dans l'avis du Conseil d'état est formulée une recommandation visant à apporter les clarifications nécessaires dans l'exposé des motifs en ce qui concerne la distinction qui est faite en fonction de l'âge.

L'autorité a fait le choix d'accorder des possibilités spécifiques de travail à temps partiel aux membres du personnel nommés à titre définitif à partir de 50 ans sous certaines conditions (notamment les métiers lourds) et à partir de 55 ans sans conditions supplémentaires, en vue de l'activation des membres du personnel plus âgés dans le secteur public.

L'instauration de cette nouvelle réglementation permet en outre de combler le fossé qui existe entre, d'une part les travailleurs plus âgés dans le secteur privé et les membres du personnel contractuel plus âgés dans le secteur public, et, d'autre part, les membres du personnel nommés à titre définitif plus âgés dans le secteur public; le premier groupe ayant jusqu'à présent accès à un régime d'interruption de la carrière à temps partiel non limité, assorti d'une allocation d'interruption de l'ONEm, et le deuxième groupe n'ayant plus accès depuis le 1^{er} janvier 2012 au départ anticipé à mi-temps en raison de la non-prolongation de la loi du 10 avril 1995. L'accord gouvernemental prévoyait de placer au même niveau la condition d'âge dans les différents régimes de travail à temps partiel pour les travailleurs ou membres du personnel plus âgés.

*
* *

vermelden dat de overheid ook wint als organisatie. Veel personeelsleden en toekomstige personeelsleden ervaren mogelijkheden rond deeltijds werken aangeboden door de werkgever als motiverend en attractief. Oudere personeelsleden zien het als een stimulans om langer actief te blijven waardoor hun kennis niet verloren gaat voor de organisatie.

Gezien de wet van 10 april 1995 niet langer van kracht is en de gewijzigde filosofie rond deeltijds werken, wordt er voor gekozen om via dit wetsontwerp de mogelijkheid tot deeltijds werken te blijven garanderen. Zodoende wordt er geen ongelijkheid gecreëerd op de werkvloer.

*
* *

In het advies van de Raad van State werd een aanbeveling geformuleerd om de nodige verduidelijkingen aan te brengen in de memorie van toelichting inzake het onderscheid dat wordt gemaakt op grond van leeftijd.

De overheid heeft ervoor geopteerd om specifieke mogelijkheden tot deeltijds werken toe te kennen aan vastbenoemde personeelsleden vanaf 50 jaar onder bepaalde voorwaarden (o.a. zware beroepen) en vanaf 55 jaar zonder bijkomende voorwaarden, met het oog op het activering van oudere personeelsleden in de openbare sector.

Bovendien werkt men door de invoering van deze nieuwe regeling de kloof weg tussen enerzijds de oudere werknemers in de private sector en de oudere contractuele personeelsleden in de openbare sector en anderzijds de oudere vastbenoemde personeelsleden in de openbare sector; de eerste groep die tot op vandaag toegang heeft tot een regeling van onbeperkte deeltijdse loopbaanonderbreking met een RVA-onderbrekingsuitkering en de tweede groep die sinds 1 januari 2012 niet meer kan toetreden tot de halftijdse vervroegde uittreding omdat de wet van 10 april 1995 niet werd verlengd. In het regeerakkoord werd overeengekomen om de leeftijdsvoorwaarde voor de verschillende stelsels van deeltijds werken voor oudere werknemers of oudere personeelsleden op hetzelfde niveau te brengen.

*
* *

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 1^{er} précise que le présent projet règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

L'article 2 définit le champ d'application. Le projet s'applique en premier lieu au personnel de la fonction publique administrative fédérale. Il peut ensuite être élargi au personnel d'autres services fédéraux, des greffes et parquets, et de la police.

L'article 3 règle l'extension du champ d'application des dispositions particulières en matière de sécurité sociale à d'autres autorités administratives, comme notamment les communes et les provinces, lorsque celles-ci rendent applicables à leur personnel la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Il est question en outre de réagir à la modification des règles de compétences relatives aux pouvoirs subordonnés, faisant suite à l'article 4 de la loi spéciale du 13 juillet 2001 portant transfert de diverses compétences aux Régions et Communautés. Alors que les membres du personnel des communes et des provinces pouvaient à l'origine purement et simplement exercer les droits visés dans la loi du 10 avril 1995, il appartient à présent aux Régions de décider si les droits visés sont valables pour les membres du personnel concernés. Le projet entend dès lors subordonner l'application des droits à une demande explicite de la Région concernée. Pour les centres publics d'action sociale qui souhaitent faire usage d'un ou des deux nouveaux régimes pour leurs membres du personnel, la demande doit être introduite par la Communauté, comme c'était déjà le cas pour les mesures définies dans la loi du 10 avril 1995.

Les articles 4 à 6 règlent la semaine de quatre jours comme étant un régime de quatre cinquièmes où un membre du personnel travaille quatre jours et est en repos le cinquième jour. Ce principe est comparable à la "semaine volontaire de quatre jours" en application de la loi du 10 avril 1995.

Le régime est, en application de l'article 4, un droit pour tous les membres du personnel nommés à titre définitif (les stagiaires en sont exclus) et les membres du personnel engagés par contrat de travail et occupés à temps plein. Chaque service public peut en outre décider d'exclure un certain nombre de fonctions de ce droit, en application de l'article 2, alinéa 3, du projet de loi.

COMMENTAAR DER ARTIKELN

Artikel 1 preciseert dat dit ontwerp een aangelegenheid regelt, bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Artikel 2 regelt het toepassingsgebied. In de eerste plaats is het van toepassing op het personeel van het federaal administratief openbaar ambt. Daarnaast kan het ook uitgebreid worden tot het personeel van andere federale diensten, het personeel verbonden aan de hoven en rechtbanken en de politie.

Artikel 3 regelt de uitbreiding van het toepassingsgebied van de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid tot andere administratieve overheden, zoals onder andere de gemeenten en provincies, wanneer zij de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 jaar of 55 jaar van toepassing maken op hun personeel.

Er wordt bovendien beoogd om in te spelen op de, ingevolge artikel 4 van de bijzondere wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de Gewesten en de Gemeenschappen, gewijzigde bevoegdheidsregeling inzake ondergeschikte besturen. Terwijl de personeelsleden van de provincies en de gemeenten oorspronkelijk zonder meer de in de wet van 10 april 1995 bedoelde rechten konden uitoefenen, staat het thans aan de Gewesten om te beslissen of de bedoelde rechten gelden voor de betrokken personeelsleden. Het ontwerp wil daarom de toepassing van de rechten, afhankelijk stellen van een uitdrukkelijk verzoek van het betrokken Gewest. Voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die wensen gebruik te maken van één of van de beide nieuwe stelsels voor hun personeelsleden moet het verzoek ingediend worden door de Gemeenschap, zoals dit ook reeds gebeurde voor de maatregelen gevat in de wet van 10 april 1995.

De artikelen 4 tot 6 regelen de vierdagenweek als een viervijfdenregeling waarbij een personeelslid vier dagen werkt en de vijfde dag vrij is. Dit principe is te vergelijken met de "vrijwillige vierdagenweek" in toepassing van de wet van 10 april 1995.

Het stelsel is in toepassing van artikel 4 een recht voor alle vastbenoemde personeelsleden (de stagiairs zijn uitgesloten) en de personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen zijn en voltijds tewerkgesteld zijn. Elke overheidsdienst kan bovendien beslissen om een aantal functies uit te sluiten van het recht in toepassing van artikel 2, derde lid, van het wetsontwerp.

Contrairement à ce que prévoyait la loi du 10 avril 1995 à l'origine, le droit au congé est limité dans le temps. Avant l'âge de 55 ans, chaque membre du personnel nommé à titre définitif et chaque membre du personnel engagé par contrat de travail a droit à maximum 60 mois de semaine de quatre jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle. À partir de l'âge de 55 ans, le membre du personnel nommé à titre définitif a droit à la semaine de quatre jours de façon illimitée. Pour certains membres du personnel nommés à titre définitif (par ex. les métiers lourds), la condition d'âge est abaissée à 50 ans. Ce droit supplémentaire à partir de l'âge de 50 ou 55 ans n'est pas accordé au membre du personnel engagé par contrat de travail, mais celui-ci peut néanmoins opter pour un système similaire dans le cadre de l'interruption à temps partiel de la carrière professionnelle.

Lorsqu'un membre du personnel souhaite quitter prématurément le système, il doit alors respecter un délai de préavis de trois mois, à moins que l'autorité dont il relève n'accepte un délai plus court.

L'article 5 règle les conséquences pécuniaires de la semaine de quatre jours. Les membres du personnel ont droit à quatre-vingts pour cent du traitement, augmenté d'une prime de 70,14 euros. Cette prime est indexée.

Les membres du personnel qui utilisent le régime de la semaine de quatre jours peuvent être remplacés, mais ce n'est pas une obligation. L'article 6 règle les avantages pouvant être attribués aux services publics sur la base du présent projet lorsqu'ils font le choix d'engager des membres du personnel par contrat de travail pour remplacer des membres du personnel qui bénéficient de ce congé. Ces services publics sont dispensés du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale et ce, jusqu'au moment où il y est mis fin par arrêté royal.

Les articles 7 et 8 portent sur le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans. Ce système est comparable au "départ anticipé à mi-temps", régi par la loi du 10 avril 1995.

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut, à partir de l'âge de 55 ans jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non, travailler à mi-temps en application de l'article 7, c'est-à-dire maximum 10 ans. Pour certains membres du personnel nommés à titre définitif (par ex. les métiers lourds), la condition d'âge est abaissée à 50 ans. Le membre du personnel doit demander ce régime lui-même. Sa décision n'est pas irrévocable mais lorsqu'il décide de renoncer au régime, il ne peut plus introduire une nouvelle demande.

Anders dan in de oorspronkelijke wet van 10 april 1995, wordt het verlofrecht beperkt in de tijd. Vóór de leeftijd van 55 jaar heeft elk vastbenoemd personeelslid en elk personeelslid in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst recht op maximum 60 maanden vierdagenweek voor de volledige beroepsloopbaan. Vanaf de leeftijd van 55 jaar heeft het vastbenoemd personeelslid onbeperkt recht op de vierdagenweek. Voor bepaalde vastbenoemde personeelsleden (bijv. zware beroepen) wordt de leeftijdsvoorwaarde verlaagd naar 50 jaar. Dit bijkomend recht vanaf 50 of 55 jaar wordt niet toegekend aan het personeelslid in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst. Deze kan wel gebruik maken van een gelijkaardig systeem in het kader van de deeltijdse loopbaanonderbreking.

Wanneer een personeelslid voortijdig uit het systeem wil stappen dan moet het een opzeggingsperiode van drie maanden respecteren, tenzij de overheid waaronder het personeelslid ressorteert akkoord gaat met een kortere termijn.

Artikel 5 regelt de geldelijke gevolgen van de vierdagenweek. Personeelsleden hebben dan recht op tachtig procent van de wedde en een premie van 70,14 euro. Deze premie wordt geïndexeerd.

Personeelsleden die gebruik maken van het stelsel van de vierdagenweek kunnen worden vervangen maar een verplichting is dit alleszins niet. Artikel 6 regelt de voordelen die overheidsdiensten kunnen worden toegekend op grond van dit ontwerp wanneer zij kiezen om personeelsleden in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst ter vervanging van personeelsleden die kiezen voor dit verlof. Zij worden vrijgesteld van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid tot op het ogenblik dat er een einde wordt aangesteld bij koninklijk besluit.

De artikelen 7 en 8 hebben betrekking op het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar. Dit systeem is te vergelijken met de "halftijdse vervroegde uittreding", geregeld door de wet van 10 april 1995.

Het vastbenoemd personeelslid kan vanaf de leeftijd van 55 jaar tot de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling halftijds werken in toepassing van artikel 7, m.a.w maximum tien jaar. Voor bepaalde vastbenoemde personeelsleden (bijv. zware beroepen) wordt de leeftijdsvoorwaarde verlaagd naar 50 jaar. Het personeelslid dient zelf dit stelsel aan te vragen. Het is niet onherroepelijk maar wanneer het personeelslid beslist om het stelsel op te zeggen dan kan het geen nieuwe aanvraag meer indienen.

L'article 8 stipule que le traitement pour les prestations à mi-temps est augmenté d'une prime de 295,99 euros. Le membre du personnel peut renoncer à la prime si la perception de celle-ci exclut le paiement d'une pension. Si le membre du personnel cumule le régime à mi-temps visé ici avec un autre congé non rémunéré (par exemple un congé pour motifs impérieux d'ordre familial), son traitement est alors réduit, mais la prime également.

Les articles 9 et 10 visent à mettre les dispositions de la loi du 10 avril 1995 en concordance avec les dispositions relatives aux deux nouveaux régimes de congé, compte tenu bien sûr des objectifs stratégiques en matière de travail à temps partiel.

L'article 9 prévoit la suppression du rapport annuel sur les effets des deux mesures de redistribution du travail en application de la loi du 10 avril 1995. Ce rapport est désormais inutile puisque l'accent ne repose plus sur la redistribution du travail.

L'article 10 limite la période de la semaine volontaire de quatre jours en application de la loi du 10 avril 1995 à 60 mois à partir de la date de l'entrée en vigueur de la présente loi. Ainsi, les membres du personnel qui utilisent le régime de la semaine volontaire de quatre jours régi par la loi du 10 avril 1995 sont logés à la même enseigne que les membres du personnel qui optent pour la semaine de quatre jours en application du présent projet de loi. Les services publics sont aussi dispensés du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contractuels qui sont engagés pour remplacer les membres du personnel qui font usage de la semaine volontaire de quatre jours en application de la loi du 10 avril 1995 et ce, jusqu'au moment où il y est mis fin par arrêté royal.

Artikel 8 bepaalt dat de wedde voor de halftijdse diensten wordt verhoogd met een premie van 295,99 euro. Het personeelslid kan afzien van de premie indien de inning ervan de uitbetaling van een pensioen uitsluit. Indien het personeelslid het hier bedoelde halftijdse regime gaat cumuleren met een ander onbezoldigd verlof (bijv. een verlof om dwingende redenen van familiaal belang) dan wordt niet alleen de wedde vermindert maar ook de premie.

Artikel 9 en 10 zijn er op gericht om de bepalingen van de wet van 10 april 1995 in overeenstemming te brengen met de bepalingen rond de twee nieuwe verlofstelsels, rekening houdend natuurlijk met de beleidsdoelstellingen rond deeltijds werken.

Artikel 9 voorziet dat het jaarlijks rapporteren over de effecten van de beide arbeidsherverdelende maatregelen in toepassing van de wet van 10 april 1995 wordt afgeschaft. Dit is overbodig geworden aangezien de nadruk niet langer ligt op arbeidsherverdeling.

Artikel 10 beperkt de periode van vrijwillige vierdagenweek in toepassing van de wet van 10 april 1995 tot 60 maanden, vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet. Zodoende worden de personeelsleden die gebruik maken van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek geregeld door de wet van 10 april 1995 op dezelfde hoogte geplaatst met zij die gebruik maken van de vierdagenweek in toepassing van dit wetsontwerp. De overheidsdiensten worden eveneens vrijgesteld van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid voor de contractuele personeelsleden in dienst genomen ter vervanging van de personeelsleden die gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek in toepassing van de wet van 10 april 1995 tot op het ogenblik dat er een einde aangesteld wordt bij koninklijk besluit.

L'article 11 fixe la date d'entrée en vigueur du projet de loi au premier jour du mois suivant le mois de sa publication au *Moniteur Belge*, à l'exception des articles 3 à 8 et de l'article 10, 1°. Le Roi fixera par arrêté délibéré en Conseil des ministres la date d'entrée en vigueur des articles 3 à 8, étant donné qu'il peut encore définir une série de modalités et exclure éventuellement certaines fonctions. L'article 10, 1°, prendra effet à partir du 31 décembre 2011.

Le ministre chargé de la Fonction publique,

Steven VANACKERE

La ministre des Affaires sociales,

Laurette ONKELINX

Le secrétaire d'État à la Fonction publique,

Hendrik BOGAERT

Artikel 11 stelt de datum van de inwerkingtreding van het wetsontwerp vast op de eerste dag van de maand na die waarin het zal bekend worden gemaakt in het *Belgisch Staatsblad* met uitzondering van de artikelen 3 tot 8 en artikel 10, 1°. De Koning zal, bij een besluit vastgesteld na overleg in Ministerraad, de datum van inwerkingtreding bepalen van de artikelen 3 tot 8, aangezien Hij ook nog een aantal nadere regelen kan bepalen alsook een eventuele uitsluiting van bepaalde functies. Het artikel 10, 1°, zal uitwerking hebben met ingang van 31 december 2011.

De minister belast met Ambtenarenzaken,

Steven VANACKERE

De minister van Sociale Zaken,

Laurette ONKELINX

De staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,

Hendrik BOGAERT

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi relatif à la semaine de quatre jours
et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans
dans le secteur public**CHAPITRE 1^{er}**Dispositions préliminaires**Article 1^{er}

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

Art. 2

La présente loi est applicable à la fonction publique administrative fédérale, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

La présente loi est également d'application aux autres administrations et services de l'État fédéral et services publics soumis à l'autorité ou au pouvoir de contrôle de l'autorité fédérale, désignés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les règles et conditions relatives à l'exercice du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pour les membres du personnel travaillant dans les services publics visés aux alinéas 1^{er} et 2, ainsi que les fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice de ce droit.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, conformément aux règles et conditions qu'il arrête, rendre en tout ou en partie la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8 applicables au personnel des cours et tribunaux.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, conformément aux règles et conditions qu'il arrête, rendre en tout ou en partie la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8 applicables à tous ou certains membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique des services de police visés à l'article 116 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, ou à ceux de l'un des deux cadres précités et de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale visée à l'article 143 de cette même loi du 7 décembre 1998.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet betreffende de vierdagenweek
en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar
in de openbare sector**

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepalingen

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Deze wet is eveneens van toepassing op de door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, aangewezen andere besturen en diensten van de federale Staat en overheidsdiensten die onder het gezag of het toezicht vallen van de federale overheid.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit de nadere regelen en voorwaarden voor het uit oefenen van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de personeelsleden tewerkgesteld bij de in het eerste en tweede lid bedoelde overheidsdiensten, alsook voor welke functies de titularissen uitgesloten zijn van dit recht.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8, geheel of gedeeltelijk van toepassing maken op het personeel verbonden aan hoven en rechtbanken.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8, geheel of gedeeltelijk van toepassing maken op alle of bepaalde personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten bedoeld in artikel 116 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, of op die van één van beide voornoemde kaders en van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie bedoeld in artikel 143 van diezelfde wet van 7 december 1998.

Art. 3

Le Roi définit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'application des mesures de la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8 pour les autorités administratives visées à l'article 14 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées par l'arrêté royal du 12 janvier 1973.

Pour ce qui est des communes y compris les régies communales et les régies communales autonomes, des provinces y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes, des centres publics d'action sociale et des établissements publics et des associations de droit public qui dépendent d'une province ou d'une commune, seule une demande émanant de l'autorité compétente de la communauté ou de la région concernée peut être introduite.

Les autorités administratives visées à l'alinéa 1^{er} déterminent les modalités relatives à l'exercice du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, ainsi que les catégories de membres du personnel qui sont exclues du bénéfice de ce droit et les fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice de ce droit.

CHAPITRE 2

La semaine de quatre jours

Art. 4

§ 1^{er}. Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein ainsi que les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail et occupés à temps plein ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

§ 2. Le membre du personnel nommé à titre définitif ainsi que le membre du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail et âgé de moins de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours, visée au § 1^{er}, pendant une période de maximum 60 mois. La durée maximale de 60 mois est diminuée des périodes déjà prises de la semaine volontaire de quatre jours en vertu de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 3. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 50 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours, visée au § 1^{er}, jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non, lorsque le membre du personnel nommé à titre définitif satisfait, à la date de début de ce congé, à l'une des conditions suivantes:

1° il a une ancienneté de service d'au moins vingt-huit ans;

2° antérieurement à la semaine de quatre jours, il a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les dix

Art. 3

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regelen voor het van toepassing verklaren van de maatregelen van de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8 voor administratieve overheden bepaald in artikel 14 van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 12 januari 1973.

Wat betreft de gemeenten en de provincies, met inbegrip van de gemeentebedrijven, de autonome gemeentebedrijven, de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een provincie of een gemeente, kan alleen een verzoek ingediend worden uitgaande van de bevoegde overheid van de betrokken gemeenschap of het betrokken gewest.

De administratieve overheden bedoeld in het eerste lid bepalen zelf de nadere regelen voor het uitoefenen van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, alsook de categorieën van de personeelsleden die van dit recht zijn uitgesloten en de functies waarvan de titularissen van dit recht zijn uitgesloten.

HOOFDSTUK 2

De vierdagenweek

Art. 4

§ 1. De in vast verband benoemde personeelsleden die voltijds tewerkgesteld zijn en de personeelsleden die in dienst genomen zijn met een arbeidsovereenkomst en voltijds tewerkgesteld zijn, hebben het recht om vier vijfde te verrichten van de prestaties die hun normaal worden opgelegd. De prestaties worden verricht over vier werkdagen per week.

§ 2. Het in vast verband benoemde personeelslid alsook het met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelslid van jonger dan 55 jaar kan gebruik maken van de vierdagenweek, bedoeld in § 1, voor een maximumperiode van 60 maanden. De maximumduur van 60 maanden wordt verminderd met de reeds opgenomen periodes van de vrijwillige vierdagenweek krachtens de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

§ 3. Het vastbenoemd personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van de vierdagenweek, bedoeld in het § 1, tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling wanneer het vastbenoemd personeelslid op de begindatum van dit verlof voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

1° het heeft een dienstanciënniteit van ten minste achtentwintig jaar;

2° het is voorafgaand aan de vierdagenweek actief in een zwaar beroep gedurende minstens vijf jaar in de voorafgaande

années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 2°, on entend par métier lourd:

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel nommés à titre définitif au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel nommé à titre définitif change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel nommé à titre définitif est en permanence occupé en prestations de jour, où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel nommé à titre définitif et que celui-ci ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures.

Après avis du Comité commun à l'ensemble des services publics, la notion de métier lourd peut être adaptée par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 4. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours, visée au § 1^{er}, jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non.

§ 5. Le membre du personnel peut mettre fin au régime de travail visé au § 1^{er} moyennant un préavis de trois mois, à moins qu'à la demande de l'intéressé, l'autorité dont il relève n'accepte un délai plus court.

Art. 5

§ 1^{er}. Le membre du personnel qui fait usage du droit visé à l'article 4 reçoit quatre-vingts pour cent du traitement, augmenté d'une prime de 70,14 euros par mois. Ce montant est lié à l'indice-pivot 138,01.

Lorsque les quatre-vingts pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'alinéa 1^{er} est réduite de façon proportionnelle.

§ 2. Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service ou, à défaut d'une telle position dans le statut applicable au membre du personnel, à une position analogue.

tien jaar of gedurende minstens zeven jaar in de daaraan voorafgaande vijftien jaar.

Voor de toepassing van het eerste lid, 2°, wordt als zwaar beroep beschouwd:

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee vastbenoemde personeelsleden, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat het vastbenoemd personeelslid van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij het vastbenoemd personeelslid permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum elf uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens drie uur en minimumprestaties van zeven uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van het vastbenoemd personeelslid is en dat het niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk met prestaties tussen 20u en 6u.

Het begrip zwaar beroep kan, na advies van het Gemeenschappelijk Comité van alle Overheidsdiensten, bij een in Ministerraad overlegd besluit aangepast worden.

§ 4. Het vastbenoemd personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van de vierdagenweek, bedoeld in § 1, tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling.

§ 5. Het personeelslid kan een einde maken aan de in § 1 bedoelde arbeidsregeling met een opzegging van drie maanden, tenzij de overheid waaronder de betrokkene ressorteert op zijn verzoek een kortere termijn aanvaardt.

Art. 5

§ 1. Het personeelslid dat gebruik maakt van het recht bedoeld in artikel 4 ontvangt tachtig procent van de wedde, vermeerderd met een premie van 70,14 euro per maand. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Wanneer tachtig percent van de wedde niet volledig wordt betaald, dan wordt de premie bedoeld in het eerste lid prorata verminderd.

§ 2. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de periode van afwezigheid als verlof beschouwd en met dienstactiviteit gelijkgesteld of, wanneer deze stand niet bestaat in het statuut dat op het personeelslid van toepassing is, met een analoge stand.

§ 3. Pour les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence.

Art. 6

Il est accordé une dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale visées à l'article 38, § 3, 1° à 7° et 9° et § 3bis, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, ainsi que, le cas échéant, des cotisations visées à l'article 3, 3°, de la loi du 1^{er} août 1985 portant des dispositions sociales et de la cotisation visée à l'article 56, 3°, des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, pour les contractuels qui sont engagés en remplacement de membres du personnel qui font usage du congé visé à l'article 4.

CHAPITRE 3

Le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans

Art. 7

§ 1^{er}. Le membre du personnel nommé à titre définitif a le droit, à partir de 50 ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non lorsque celui-ci, à la date de début de ce congé, satisfait de manière cumulative aux conditions suivantes:

1° antérieurement, il a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes;

2° ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre, établie en application de l'article 8bis, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par métier lourd le métier lourd tel que défini à l'article 4, § 3, alinéas 2 et 3.

§ 2. Le membre du personnel nommé à titre définitif a le droit, à partir de 55 ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non.

§ 3. L'octroi du droit visé aux §§ 1^{er} et 2, est subordonné à l'introduction par le membre du personnel d'une demande auprès du service public dont il relève.

Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

§ 3. Voor de personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst wordt gedurende de afwezigheid de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Art. 6

Voor de contractuelen die in dienst worden genomen ter vervanging van personeelsleden die gebruik maken van het in artikel 4 bedoelde verlof wordt er een vrijstelling verleend van de betaling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bepaald bij artikel 38, § 3, 1° tot 7° en 9° en § 3bis, van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, alsook in voorkomend geval van de bijdragen bepaald bij artikel 3, 3°, van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen en van de bijdrage bepaald bij artikel 56, 3°, van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970.

HOOFDSTUK 3

Halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar

Art. 7

§ 1. Het vastbenoemd personeelslid heeft het recht om halftijds te werken vanaf 50 jaar tot aan de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling wanneer dit op de begindatum van dit verlof cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° het was voorafgaand actief in een zwaar beroep gedurende minstens vijf jaar in de voorafgaande tien jaar of gedurende minstens zeven jaar in de daaraan voorafgaande vijftien jaar;

2° dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, opgemaakt in toepassing van artikel 8bis, § 1, van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt als zwaar beroep beschouwd, het zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 4, § 3, tweede en derde lid.

§ 2. Het vastbenoemd personeelslid heeft het recht om halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling.

§ 3. Het toekennen van dat recht bedoeld in §§ 1 en 2, is afhankelijk van het indienen door het personeelslid van een aanvraag bij de openbare dienst waaronder het personeelslid ressorteert.

De bepalingen met betrekking tot het aanvragen van het pensioen blijven gelden.

§ 4. Le membre du personnel nommé à titre définitif peut mettre fin au régime de travail visé aux §§ 1^{er} et 2 moyennant un préavis de trois mois, à moins que l'autorité dont l'intéressé relève n'accepte, à la demande de celui-ci, un délai plus court. En ce cas, l'intéressé ne peut plus introduire une nouvelle demande de régime de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Art. 8

§ 1^{er}. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui fait usage du droit visé à l'article 7 reçoit la moitié du traitement ainsi qu'une prime mensuelle d'un montant de 295,99 EUR.

Lorsque la moitié du traitement n'est pas entièrement payée, la prime visée à l'alinéa 1^{er} est réduite de façon proportionnelle.

§ 2. Par dérogation à l'article 30, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, il n'est pas tenu compte de la prime visée au § 1^{er}.

§ 3. La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service ou, à défaut d'une telle position dans le statut applicable au membre du personnel, à une position analogue.

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public

Art. 9

L'article 26 de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, modifié par la loi du 4 juin 2007, est abrogé.

Art. 10

À l'article 27 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° la première phrase du § 2, modifiée par les arrêtés royaux des 1^{er} juin 1999, 14 décembre 2000, 3 octobre 2003, 1^{er} février 2005, 22 février 2006, 14 février 2008, 19 décembre 2008 et 4 février 2011, est remplacée par la phrase suivante:

“le Roi peut mettre fin à l'application des articles 9, § 3, 10^{quater}, § 2, et 12, § 1^{er}, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour autant que ces articles concernent la dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale”;

§ 4. Het vastbenoemd personeelslid kan een einde maken aan de in §§ 1 en 2 bedoelde arbeidsregeling met een opzegging van drie maanden, tenzij de overheid waaronder de betrokkene ressorteert op zijn verzoek een kortere termijn aanvaardt. In dit geval, kan de betrokkene geen nieuwe aanvraag meer indienen voor het stelsel van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

Art. 8

§ 1. Het vastbenoemd personeelslid dat gebruik maakt van het recht bedoeld in artikel 7 ontvangt de helft van de wedde alsook een maandelijks premie ten bedrage van 295,99 EUR.

Wanneer de helft van de wedde niet volledig betaald wordt, wordt de premie bedoeld in het eerste lid, *pro rata* verminderd.

§ 2. In afwijking van artikel 30, § 1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt er geen rekening gehouden met de in § 1 bedoelde premie voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

§ 3. De periode van afwezigheid wordt als verlof beschouwd en met dienstactiviteit gelijkgesteld of, wanneer deze stand niet bestaat in het statuut dat op het personeelslid van toepassing is, met een analoge stand.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector

Art. 9

Artikel 26, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, gewijzigd bij de wet van 4 juni 2007, wordt opgeheven.

Art. 10

In artikel 27, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de eerste zin van § 2, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 juni 1999, 14 december 2000, 3 oktober 2003, 1 februari 2005, 22 februari 2006, 14 februari 2008, 19 december 2008 en 4 februari 2011, wordt vervangen door de volgende zin:

“de Koning kan een einde stellen aan de toepassing van de artikelen 9, § 3, 10^{quater}, § 2, en 12, § 1, bij een in Minister-raad overlegd besluit, voor zover deze artikelen de vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid betreffen”;

2° le § 3 est abrogé;

3° un § 5 est inséré, rédigé comme suit:

“§ 5. À partir de la date de l’entrée en vigueur de la loi du @ relatif à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, la durée maximale de la semaine volontaire de quatre jours est fixée à 60 mois. Les périodes précédant cette date ne sont pas comptabilisées dans ce maximum.”.

CHAPITRE 5

Dispositions diverses et finales

Art. 11

§ 1^{er}. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur Belge*, à l’exception des articles 3 à 8, dont le Roi fixe la date d’entrée en vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et à l’exception de l’article 10, 1° et 4°, qui produit ses effets à partir du 31 décembre 2011.

§ 2. Le Roi peut mettre fin à l’application de l’article 6, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans la mesure où cet article concerne la dispense de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale.

2° § 3 wordt opgeheven;

3° er wordt een § 5 toegevoegd, luidende als volgt:

“§ 5. Vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet van @ betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, wordt de maximumduur voor de vrijwillige vierdagenweek vastgesteld op 60 maanden. De periodes vóór deze datum worden niet aangerekend op deze maximumduur.”.

HOOFDSTUK 5

Diverse en slotbepalingen

Art. 11

§ 1. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin deze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 3 tot 8, waarvan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de datum van inwerkingtreding bepaalt en met uitzondering van artikel 10, 1° en 4°, dat uitwerking heeft met ingang van 31 december 2011.

§ 2. De Koning kan een einde stellen aan de toepassing van het artikel 6, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor zover dit artikel de vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid betreft.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 51 155/2 DU 18 AVRIL 2012**

Le Conseil d'État, section de législation, deuxième chambre, saisi par le secrétaire d'État à la Fonction publique, le 28 mars 2012, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet de loi "relatif à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public", a donné l'avis suivant:

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

Formalités préalables

1. Il ressort de l'article 19/1, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 5 mai 1997 "relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable" que les avant-projets de loi sont soumis à un examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence¹: les seuls cas dans lesquels une dispense peut être accordée pour cette obligation sont ceux appelés à être fixés par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres², qui, à ce jour et en l'état des textes publiés au *Moniteur belge*, n'a pas été pris.

Il y a donc lieu de veiller à l'accomplissement de cet examen préalable.

2. Le Conseil des ministres a décidé le 23 mars 2012 de soumettre l'avant-projet à la négociation syndicale, qui doit par conséquent aussi être menée à bonne fin.

Observation générale

L'avant-projet lie à certaines conditions d'âge les régimes de semaine de quatre jours et de travail à mi-temps qu'il tend à instituer.

Il y a dès lors lieu de rappeler qu'aux termes de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 "portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail", toute discrimination fondée sur l'âge est interdite. Cette interdiction concerne tous les

¹ L'article 19/1, § 2, de la loi précitée du 5 mai 1997 charge le Roi de fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de cet examen préalable. À ce jour, aucun arrêté ayant pareil objet n'a été publié au *Moniteur belge*.

² Article 19/1, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi précitée du 5 mai 1997.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 51 155/2 VAN 18 APRIL 2012**

De Raad van State, afdeling Wetgeving, tweede kamer, op 28 maart 2012 door de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van wet "betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector", heeft het volgende advies gegeven:

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Voorafgaande vormvereisten

1. Uit artikel 19/1, § 1, eerste lid, 1^o, van de wet van 5 mei 1997 "betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling" blijkt dat over de voorontwerpen van wet een voorafgaand onderzoek moet worden gevoerd met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling uit te voeren¹; de enige gevallen waarin een vrijstelling van deze verplichting kan worden verleend, zijn die welke moeten worden bepaald bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad², welk besluit bij de huidige stand van de teksten die in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt zijn, nog niet uitgevaardigd is.

Er dient dus te worden op toegezien dat dit voorafgaand onderzoek wordt gevoerd.

2. Op 23 maart 2012 heeft de Ministerraad besloten dat over het voorontwerp wordt onderhandeld met de vakbonden; deze onderhandelingen moeten derhalve succesvol worden afgerond.

Algemene opmerking

In het voorontwerp worden de stelsels van vierdagenweek en van halftijds werk die het beoogt in te stellen, verbonden aan bepaalde leeftijdsvoorwaarden.

Er dient dan ook te worden gememoreerd dat luidens richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 "tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep" elke discriminatie op grond van leeftijd verboden is. Dit verbod geldt voor alle werknemers, ongeacht

¹ Bij artikel 19/1, § 2, van de wet van 5 mei 1997 wordt de Koning ermee belast dat voorafgaand onderzoek te regelen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Tot op heden is nog geen besluit met een dergelijk onderwerp in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

² Artikel 19/1, § 1, tweede lid, van de voormelde wet van 5 mei 1997.

travailleurs, qu'ils soient occupés dans le secteur public ou privé, et porte notamment sur leurs conditions de travail et d'emploi, en ce compris celles concernant la rémunération.

L'article 6, paragraphe 1, de cette même directive dispose que:

“Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;

c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite”.

À cet égard, le considérant 25 figurant dans le préambule de cette directive 2000/78/CE précise aussi que

“L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites”.

of ze werkzaam zijn in de openbare dan wel in de privésector, en heeft met name betrekking op hun arbeids- en werkgelegenheidsvoorwaarden, inclusief de voorwaarden betreffende de beloning.

Artikel 6, lid 1, van diezelfde richtlijn bepaalt het volgende:

“Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren”.

In dit verband wordt in overweging 25 van de aanhef van deze richtlijn 2000/78/EG tevens het volgende bepaald:

“Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden”.

L'exposé des motifs devrait mieux faire apparaître que les objectifs poursuivis par l'avant-projet se situent bien dans le cadre de cette directive³.

Observations particulières

Dispositif

Articles 2 et 3

1.1. Aux termes de son article 2, l'avant-projet de loi est applicable à la fonction publique administrative fédérale, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 'portant certaines mesures en matière de fonction publique'.

Cette même disposition habilite, en ses alinéas 2 à 5, le Roi à étendre le champ d'application ainsi défini.

Par ailleurs, l'article 3, alinéa 1^{er}, en projet confère au Roi le soin de définir les modalités d'application de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps "pour les autorités administratives visées à l'article 14 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées par l'arrêté royal du 12 janvier 1973".

Selon son commentaire, cette disposition vise en réalité à régler l'applicabilité de loi aux autorités autres que celles mentionnées à l'article 2.

Au vu de la liste figurant à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 précitée⁴, le Conseil d'État se pose la question de

³ L'avant-projet soumis au Conseil d'État est dépourvu d'arrêté de présentation: il y a donc lieu également de remédier à cette lacune — *Principes de technique législative — Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, 2008, onglet "Technique législative", www.raadvst-consetat.be, recommandations n^{os} 226 et 227.

⁴ Sont visés par cette disposition:

1° les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation ainsi que les services qui en dépendent;
2° le personnel civil du ministère de la Défense ou de toute autre dénomination qui lui succéderait;

3° les personnes morales de droit public suivantes:

- la Régie des bâtiments;
- l'Agence fédérale pour la Sécurité de la chaîne alimentaire;
- le Bureau d'intervention et de restitution belge;
- l'Office central d'Action sociale et culturelle du Ministère de la Défense;
- l'Institut géographique national;
- l'Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de la guerre;
- l'Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités;
- l'Office de contrôle des assurances;
- l'Office de sécurité sociale d'Outre-mer;
- le Fonds des accidents du travail;
- le Fonds des maladies professionnelles;
- la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins;
- la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité;

In de memorie van toelichting zou duidelijker moeten gesteld worden dat de doelstellingen die het voorontwerp nastreeft in de lijn liggen van deze richtlijn³.

Bijzondere opmerkingen

Dispositief

Artikelen 2 en 3

1.1. Het voorontwerp van wet is, luidens zijn artikel 2, van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 'houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken'.

In het tweede tot het vijfde lid van diezelfde bepaling wordt de Koning gemachtigd om de aldus vastgestelde werkings sfeer uit te breiden.

Voorts wordt de Koning bij het ontworpen artikel 3, eerste lid, opgedragen de nadere toepassingsregels van de vierdagenweek en van het halftijds werken te bepalen "voor administratieve overheden bedoeld in artikel 14 van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 12 januari 1973".

Volgens de commentaar bij deze bepaling beoogt dit artikel in werkelijkheid de toepasbaarheid van de wet te regelen voor andere overheden dan die welke zijn vermeld in artikel 2.

In het licht van de lijst die opgenomen is in artikel 1 van de voornoemde wet van 22 juli 1993⁴ rijst bij de Raad van State

³ Het voorontwerp dat aan de Raad van State is voorgelegd, bevat geen indieningsbesluit: deze leemte dient dus eveneens te worden aangevuld — *Beginselen van de wetgevingstechniek — Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tabblad "Wetgevingstechniek", aanbevelingen 226 en 227.

⁴ Deze bepaling is van toepassing op:

1° de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen;
2° het burgerpersoneel van het ministerie van Landsverdediging of van elke andere benaming die het zou opvolgen;

3° de volgende rechtspersonen van publiek recht:

- de Regie der gebouwen;
- het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen;
- het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau;
- de Centrale Dienst voor sociale en culturele actie van het ministerie van Landsverdediging;
- het Nationaal Geografisch Instituut;
- het Nationaal Instituut voor oorlogsinvaliden, oud-strijders en oorlogsslachtoffers;
- de Controledienst voor de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen;
- de Controledienst voor de verzekeringen;
- de Dienst voor de overzeese sociale zekerheid;
- het Fonds voor arbeidsongevallen;
- het Fonds voor beroepsziekten;
- de Hulp- en verzorgingskas voor zeevarenden;
- de Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;

savoir quelles sont les autres autorités ainsi envisagées. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que rien ne permet de s'assurer que, vu la référence faite par l'article 3, alinéa 1^{er}, à la notion, large et évolutive, d'autorité administrative au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, l'arrêté qui sera pris en exécution de l'article 3, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet n'aboutira pas à faire entrer dans le champ d'application de celle-ci des employeurs qui, à l'heure actuelle, ressortissent à une commission paritaire au sein de laquelle des dispositifs similaires à ceux organisés par l'avant-projet existent déjà en application d'une convention collective de travail⁵. Une telle situation risquerait de déboucher sur un conflit de normes.

1.2. Il appartient en conséquence à l'auteur du projet de clarifier son intention dans l'exposé des motifs ou le commentaire de l'article et de la traduire précisément dans le dispositif. Il y aurait également lieu qu'il s'interroge quant à la pertinence d'une référence à l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'État pour atteindre l'objectif qu'il poursuit.

En tout état de cause, il va de soi que l'article 3, alinéas 1^{er} et 2, combinés, de l'avant-projet ne peut avoir pour objet de viser les autorités administratives relevant de la compétence des communautés, des régions, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune, tant pour rappeler la possibilité pour ces autorités adminis-

- la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage;
- l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés;
- l'Office national de sécurité sociale;
- l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales;
- l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants;
- l'Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- l'Office national des vacances annuelles;
- l'Office national de l'emploi;
- l'Office national des pensions;
- la Banque-Carrefour de la sécurité sociale;
- le Bureau fédéral du Plan;
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- le Service des Pensions du Secteur public;
- Agence des appels aux services de secours;
- Agence fédérale des médicaments et des produits de santé;
- la plate-forme eHealth;
- le Fonds des accidents médicaux.

⁵ Sur le caractère large et évolutif, selon la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'État, de la notion d'autorité administrative au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'État et sur l'inclusion possible de certaines personnes morales de droit privé dans cette notion, cons. notamment, avec la jurisprudence citée; Fr. Belleflamme, "Les a.s.b.l. des pouvoirs publics", in P. Jadoul, Br. Lombaert et Fr. Tulkens, *Le paraétatisme — Nouveaux regards sur la décentralisation fonctionnelle en Belgique et dans les institutions européennes*, Bruxelles, La Charte, 2010, p. 247 à 306, spéc. n^{os} 18 à 21, p. 265 à 269; Br. Lombaert et Fr. Tulkens, "Conclusions générales: moins de charabia mais toujours un château de cartes?", *ibid.*, p. 581 à 602, spéc. n^o 14, p. 593 et 594; J. Salmon, J. Jaumotte et E. Thibaut, *Le Conseil d'État de Belgique*, Bruxelles, Bruylant, 2012, n^{os} 201 à 203, p. 430 à 434.

de vraag welke andere overheden aldus worden bedoeld. Deze vraag is des te pertinentier daar, gelet op de verwijzing in artikel 3, eerste lid, naar het ruime en veranderende begrip "administratieve overheid" in de zin van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, niet kan worden nagegaan of het besluit dat zal worden genomen ter uitvoering van artikel 3, eerste lid, van het voorontwerp er niet zal toe leiden dat ook werknemers onder de toepassing van dat begrip zullen vallen die momenteel nog vallen onder een paritair comité waarin, met toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst, reeds soortgelijke bepalingen bestaan als die waarin het voorontwerp voorziet⁵. Het gevaar bestaat dat zulke toestand uitmondt in een normenconflict.

1.2. De steller van het ontwerp moet zijn bedoeling dan ook verduidelijken in de memorie van toelichting of in de commentaar bij het artikel en deze bedoeling precies weergeven in het dispositief. Tevens zou hij zich erover moeten beraden of het relevant is te verwijzen naar artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State om het doel te bereiken dat hij nastreeft.

Het spreekt hoe dan ook vanzelf dat artikel 3, eerste en tweede lid van het voorontwerp in onderling verband gelezen, niet kunnen doelen op de administratieve overheden die vallen onder de bevoegdheid van de gemeenschappen, van de gewesten, van de Franse Gemeenschapscommissie en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, noch om

- de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen;
- de Rijksdienst voor de kinderbijslag voor werknemers;
- de Rijksdienst voor sociale zekerheid;
- de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
- het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;
- het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie;
- de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening;
- de Rijksdienst voor pensioenen;
- de Kruispuntbank van de sociale zekerheid;
- het Federaal Planbureau;
- het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- de Pensioendienst voor de overheidssector;
- Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten;
- Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten;
- het eHealth-platform;
- het Fonds voor de medische ongevallen.

⁵ Over de ruime en veranderende lezing, volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie en de Raad van State, van het begrip "administratieve overheid" in de zin van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State en over de mogelijke opneming van bepaalde privaatrechtelijke rechtspersonen in dit begrip, raadplege men inzonderheid, samen met de aangehaalde rechtspraak: F. Belleflamme, "Les a.s.b.l. des pouvoirs publics", in P. Jadoul, B. Lombaert en F. Tulkens, *Le paraétatisme — Nouveaux regards sur la décentralisation fonctionnelle en Belgique et dans les institutions européennes*, Brussel, La Charte, 2010, 247-306, inz. nrs. 18-21, p. 265-269; B. Lombaert en F. Tulkens, "Conclusions générales: moins de charabia mais toujours un château de cartes?", *ibid.*, 581-602, inz. nr. 14, p. 593-594; J. Salmon, J. Jaumotte en E. Thibaut, *Le Conseil d'état de Belgique*, Brussel, Bruylant, 2012, nrs. 201-203, p. 430-434.

tratives de déterminer les modalités relatives à l'exercice du droit à la semaine de quatre jours ou au travail à mi-temps que pour régler les modalités d'application de ces mesures.

2.1. L'article 3, alinéa 2, de l'avant-projet prévoit:

“Pour ce qui est des communes y compris les régies communales et les régies communales autonomes, des provinces y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes, des centres publics d'action sociale et des établissements publics et associations de droit public qui dépendent d'une province ou d'une commune, seule une demande émanant de l'autorité compétente de la communauté ou de la région concernée peut être introduite”.

Selon le commentaire de l'article 3, pour le personnel des communes et des provinces, à la suite de l'attribution de compétence en la matière en vertu de la modification opérée à la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles par l'article 4 de la loi spéciale du 13 juillet 2001 “portant transfert de diverses compétences aux régions et aux communautés”, “il appartient à présent aux régions de décider si les droits visés sont valables pour les membres du personnel concernés” et “l'autorité compétente”, à savoir la Région ou la Communauté “peut également définir une série de modalités, de même que l'exclusion de certaines catégories et fonctions”.

2.2. Tel qu'il est rédigé, l'article 3, alinéa 2, subordonne l'adoption du régime de temps partiel au sein des communes, des provinces et des centres publics d'action sociale, en ce compris les organismes qui en relèvent, à une “demande émanant de l'autorité compétente de la communauté ou de la région concernée”.

Cette manière de légiférer n'est pas admissible. L'avant-projet doit être revu en manière telle que l'application de l'avant-projet aux provinces, communes et centres publics d'action sociale — comme c'est déjà le cas du personnel de la fonction publique d'autorités administratives relevant de la compétence des communautés, des régions, de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune — ne concerne que les conditions auxquelles le régime particulier de sécurité sociale leur est applicable lorsque ces autorités décident de manière autonome de recourir à des dispositifs de travail à temps partiel⁶.

Article 4

Au paragraphe 3, alinéa 2, 1°, le Conseil d'État s'interroge sur la pertinence de la condition selon laquelle, pour la notion de “métier lourd”, les deux équipes successives dont il est

⁶ En ce sens, voir l'avis 40 876/1/V donné le 25 juillet 2006 sur l'avant-projet devenu la loi du 4 juin 2007 “modifiant la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public”, spécialement les observations 3, 7 et 11 (*Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 2880/1).

te memoreren dat deze administratieve overheden de nadere regels kunnen bepalen voor de uitoefening van het recht op de vierdagenweek of op het halftijds werken, noch om de regels tot uitvoering van deze maatregelen vast te stellen.

2.1. Artikel 3, tweede lid, van het voorontwerp bepaalt het volgende:

“Wat betreft de gemeenten en de provincies, met inbegrip van de gemeentebedrijven, de autonome gemeentebedrijven, de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een provincie of een gemeente, kan alleen een verzoek ingediend worden uitgaande van de bevoegde overheid van de betrokken gemeenschap of het betrokken gewest”.

Voor het personeel van de gemeenten en de provincies, aldus de commentaar bij artikel 3, “staat het thans aan de gewesten om te beslissen of de bedoelde rechten gelden voor de betrokken personeelsleden” en kan “[d]e bevoegde overheid”, te weten het gewest of de gemeenschap, “ook een aantal nadere regelen bepalen, alsook de uitsluiting van bepaalde categorieën en functies”, ingevolge de bevoegdheidsopdracht ter zake, krachtens de wijziging die bij artikel 4 van de bijzondere wet van 13 juli 2001 ‘houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en de gemeenschappen’ in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’ is aangebracht.

2.2. Zoals artikel 3, tweede lid, geredigeerd is, stelt het de aanneming van het stelsel van deeltijds werken bij de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, inclusief in de organismen die ervan afhangen, afhankelijk van een “verzoek (...) uitgaande van de bevoegde overheid van de betrokken gemeenschap of het betrokken gewest”.

Dat regels op deze wijze worden uitgevaardigd is niet aanvaardbaar. Het voorontwerp moet worden herzien zodat de toepassing ervan op de provincies, op de gemeenten en op de openbare centra voor maatschappelijk welzijn — zoals reeds het geval is voor openbare ambtenaren van administratieve overheden die vallen onder de bevoegdheid van de gemeenschappen, van de gewesten, van de Franse Gemeenschapscommissie en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie — enkel de voorwaarden betreft waarop de bijzondere socialezekerheidsregeling op hen van toepassing is wanneer deze overheden op eigen gezag beslissen om voorzieningen voor deeltijds werk te treffen⁶.

Artikel 4

In paragraaf 3, tweede lid, 1°, rijst bij de Raad van State de vraag of het steek houdt dat voor het begrip “zwaar beroep” de voorwaarde wordt opgelegd dat de twee wisselende ploegen

⁶ Zie in deze zin advies 40 876/1/V, gegeven op 25 juli 2006 over een voorontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan de wet van 4 juni 2007 “tot wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector”, inzonderheid opmerkingen 3, 7 en 11 (*Parl.St.* Kamer 2006-07, 2880/1).

question dans cette disposition doivent comprendre “deux membres du personnel nommés à titre définitif au moins”.

Le caractère lourd d'un métier ne paraît en effet pas devoir dépendre de cet aspect du régime juridique applicable aux membres du personnel concernés, d'autant qu'il peut concerner d'autres personnes que celle demandant le bénéfice de la mesure.

Article 8

La portée du paragraphe 1^{er}, alinéa 2, quant à l'hypothèse visée, n'apparaît pas clairement.

Le commentaire de cette disposition devrait l'expliquer.

Article 11

Au paragraphe 1^{er}, le Conseil d'État relève que l'article 10 ne comprend pas de 4°. Il y a donc lieu de revoir cette disposition.

La chambre était composée de

Messieurs

Y. KREINS, président de chambre,

P. VANDERNOOT,

Madame

M. BAGUET, conseillers d'État,

Monsieur

Y. DE CORDT, assesseur de la section de législation,

Madame

A.-C. VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été présenté par M. J.-L. PAQUET, premier auditeur.

Le greffier, *Le président,*

A.-C. VAN GEERSDAELE Y. KREINS

die in deze bepaling aan de orde zijn “minstens twee vastbenoemde personeelsleden” moeten bevatten.

Naar het zich laat aanzien is de zwaarte van het beroep immers niet noodzakelijkerwijs afhankelijk van dit aspect van de rechtsregeling die van toepassing is op de betrokken personeelsleden, temeer daar ze ook andere personen kan raken dan degene die vraagt het voordeel van de maatregel te genieten.

Artikel 8

De strekking van paragraaf 1, tweede lid, is, met betrekking tot het vermelde geval, niet duidelijk.

De strekking dient te worden verduidelijkt in de commentaar bij deze bepaling.

Artikel 11

In paragraaf 1 merkt de Raad van State op dat artikel 10 geen punt 4° bevat. Deze bepaling moet dus worden herzien.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

Y. KREINS, kamervoorzitter,

P. VANDERNOOT,

Mevrouw

M. BAGUET, staatsraden,

de Heer

Y. DE CORDT, assessor van de afdeling Wetgeving,

Mevrouw

A.-C. VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de heer J.-L. PAQUET, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer P. VANDERNOOT.

De griffier, *De voorzitter,*

A.-C. VAN GEERSDAELE Y. KREINS

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre chargé de la Fonction publique, de la ministre des Affaires sociales et du secrétaire d'État à la Fonction publique et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre ministre chargé de la Fonction publique, la ministre des Affaires sociales et Notre secrétaire d'État à la Fonction publique sont chargés de présenter, en Notre Nom, aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{er}**Dispositions préliminaires****Article 1^{er}**

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

Art. 2

La présente loi est applicable à la fonction publique administrative fédérale, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

La présente loi est également d'application aux autres administrations et services de l'État fédéral et services publics soumis à l'autorité ou au pouvoir de contrôle de l'autorité fédérale, désignés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les règles et conditions relatives à l'exercice du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pour les membres du personnel travaillant dans les services publics visés aux alinéas 1^{er} et 2, ainsi que les fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice de ce droit.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, conformément aux règles et conditions qu'il

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister belast met Ambtenarenzaken, de minister van Sociale Zaken en de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en op het advies van in Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze minister belast met Ambtenarenzaken, de minister van Sociale Zaken en de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken zijn gelast in Onze Naam bij de Kamer der volksvertegenwoordigers het wetsontwerp in te dienen waarvan de tekst volgt:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Deze wet is eveneens van toepassing op de door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, aangewezen andere besturen en diensten van de federale Staat en overheidsdiensten die onder het gezag of het toezicht vallen van de federale overheid.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit de nadere regelen en voorwaarden voor het uitoefenen van het recht op de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de personeelsleden tewerkgesteld bij de in het eerste en tweede lid bedoelde overheidsdiensten, alsook voor welke functies de titularissen uitgesloten zijn van dit recht.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij

arrête, rendre en tout ou en partie la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8 applicables au personnel des cours et tribunaux.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, conformément aux règles et conditions qu'il arrête, rendre en tout ou en partie la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8 applicables à tous ou certains membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique des services de police visés à l'article 116 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, ou à ceux de l'un des deux cadres précités et de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale visée à l'article 143 de cette même loi du 7 décembre 1998.

Art. 3

Le Roi définit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'application des dispositions particulières en matière de sécurité sociale au personnel des autres autorités administratives lorsque ces autorités ont décidé de rendre applicables à leur personnel les mesures relatives à la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8.

Pour l'application de l'alinéa premier, on entend par "autres autorités administratives":

1° les services publics communautaires et régionaux et les commissions communautaires, ainsi que les personnes morales de droit public qui relèvent de ces services publics;

2° les communes et les provinces, y compris les régies communales, les régies communales autonomes, les régies provinciales, les régies provinciales autonomes, les centres publics d'aide sociale et les établissements publics et associations de droit public qui dépendent d'une commune ou d'une province.

Pour l'application de l'alinéa premier, on n'entend pas par "autres autorités administratives", les autorités qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

bepaalt, de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8, geheel of gedeeltelijk van toepassing maken op het personeel verbonden aan hoven en rechtbanken.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die Hij bepaalt, de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8, geheel of gedeeltelijk van toepassing maken op alle of bepaalde personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten bedoeld in artikel 116 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, of op die van één van beide voornoemde kaders en van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie bedoeld in artikel 143 van diezelfde wet van 7 december 1998.

Art. 3

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regelen voor het van toepassing verklaren van de bijzondere bepalingen inzake de sociale zekerheid op het personeel van de andere administratieve overheden wanneer deze overheden beslist hebben om de maatregelen van de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8 van toepassing te maken op hun personeel.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt verstaan onder "de andere administratieve overheden":

1° de gemeenschappen en de gewestelijke overheidsdiensten en de gemeenschaps-commissies, alsook de publiekrechtelijke rechtspersonen die van deze overheidsdiensten afhangen;

2° de gemeenten en de provincies met inbegrip van de gemeentebedrijven, de autonome gemeentebedrijven, de provinciebedrijven en de autonome provinciebedrijven, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die afhangen van een provincie of een gemeente.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt niet verstaan onder "andere administratieve overheden", de overheden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Pour ce qui concerne les autres autorités administratives mentionnées à l'alinéa 2, 2°, seule une demande d'application des dispositions particulières en matière de sécurité sociale visées à l'alinéa premier émanant de l'autorité compétente de la Communauté ou de la Région concernée peut être introduite.

CHAPITRE 2

La semaine de quatre jours

Art. 4

§ 1^{er}. Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein ainsi que les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail et occupés à temps plein ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

§ 2. Le membre du personnel nommé à titre définitif ainsi que le membre du personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail et âgé de moins de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours, visée au § 1^{er}, pendant une période de maximum 60 mois. La durée maximale de 60 mois est diminuée des périodes déjà prises de la semaine volontaire de quatre jours en vertu de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 3. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 50 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours, visée au § 1^{er}, jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non, lorsque le membre du personnel nommé à titre définitif satisfait, à la date de début de ce congé, à l'une des conditions suivantes:

1° il a une ancienneté de service d'au moins vingt-huit ans;

2° antérieurement à la semaine de quatre jours, il a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 2°, on entend par métier lourd:

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel nommés à titre définitif au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne

Voor wat andere administratieve overheden vermeld onder het tweede lid, 2°, betreft, kan alleen een verzoek voor het van toepassing verklaren van de bijzondere bepalingen van de sociale zekerheid bedoeld in het eerste lid ingediend worden door de bevoegde overheid van de betrokken Gemeenschap of het betrokken Gewest.

HOOFDSTUK 2

De vierdagenweek

Art. 4

§ 1. De in vast verband benoemde personeelsleden die voltijds tewerkgesteld zijn en de personeelsleden die in dienst genomen zijn met een arbeidsovereenkomst en voltijds tewerkgesteld zijn, hebben het recht om vier vijfde te verrichten van de prestaties die hun normaal worden opgelegd. De prestaties worden verricht over vier werkdagen per week.

§ 2. Het in vast verband benoemde personeelslid alsook het met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelslid van jonger dan 55 jaar kan gebruik maken van de vierdagenweek, bedoeld in § 1, voor een maximumperiode van 60 maanden. De maximumduur van 60 maanden wordt verminderd met de reeds opgenomen periodes van de vrijwillige vierdagenweek krachtens de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

§ 3. Het vastbenoemd personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van de vierdagenweek, bedoeld in het § 1, tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling wanneer het vastbenoemd personeelslid op de begindatum van dit verlof voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

1° het heeft een dienstanciënniteit van ten minste achtentwintig jaar;

2° het is voorafgaand aan de vierdagenweek actief in een zwaar beroep gedurende minstens vijf jaar in de voorafgaande tien jaar of gedurende minstens zeven jaar in de daaraan voorafgaande vijftien jaar.

Voor de toepassing van het eerste lid, 2°, wordt als zwaar beroep beschouwd:

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee vastbenoemde personeelsleden, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een

son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel nommé à titre définitif change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel nommé à titre définitif est en permanence occupé en prestations de jour, où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures. Par permanent, il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel nommé à titre définitif et que celui-ci ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures.

Après avis du Comité commun à l'ensemble des services publics, la notion de métier lourd peut être adaptée par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

§ 4. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui a atteint l'âge de 55 ans peut faire usage de la semaine de quatre jours, visée au § 1^{er}, jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non.

§ 5. Le membre du personnel peut mettre fin au régime de travail visé au § 1^{er} moyennant un préavis de trois mois, à moins qu'à la demande de l'intéressé, l'autorité dont il relève n'accepte un délai plus court.

Art. 5

§ 1^{er}. Le membre du personnel qui fait usage du droit visé à l'article 4 reçoit quatre-vingts pour cent du traitement, augmenté d'une prime de 70,14 euros par mois. Ce montant est lié à l'indice-pivot 138,01.

Lorsque les quatre-vingts pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'alinéa 1^{er} est réduite de façon proportionnelle.

§ 2. Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service ou, à défaut d'une telle position dans le statut applicable au membre du personnel, à une position analogue.

onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat het vastbenoemd personeelslid van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij het vastbenoemd personeelslid permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum elf uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens drie uur en minimumprestaties van zeven uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van het vastbenoemd personeelslid is en dat het niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk met prestaties tussen 20u en 6u.

Het begrip zwaar beroep kan, na advies van het Gemeenschappelijk Comité van alle Overheidsdiensten, bij een in Ministerraad overlegd besluit aangepast worden.

§ 4. Het vastbenoemd personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan gebruik maken van de vierdagenweek, bedoeld in § 1, tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling.

§ 5. Het personeelslid kan een einde maken aan de in § 1 bedoelde arbeidsregeling met een opzegging van drie maanden, tenzij de overheid waaronder de betrokkene ressorteert op zijn verzoek een kortere termijn aanvaardt.

Art. 5

§ 1. Het personeelslid dat gebruik maakt van het recht bedoeld in artikel 4 ontvangt tachtig procent van de wedde, vermeerderd met een premie van 70,14 euro per maand. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Wanneer tachtig procent van de wedde niet volledig wordt betaald, dan wordt de premie bedoeld in het eerste lid prorata verminderd.

§ 2. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de periode van afwezigheid als verlof beschouwd en met dienstactiviteit gelijkgesteld of, wanneer deze stand niet bestaat in het statuut dat op het personeelslid van toepassing is, met een analoge stand.

§ 3. Pour les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence.

Art. 6

Il est accordé une dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale visées à l'article 38, § 3, 1° à 7° et 9° et § 3*bis*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, ainsi que, le cas échéant, des cotisations visées à l'article 3, 3°, de la loi du 1^{er} août 1985 portant des dispositions sociales et de la cotisation visée à l'article 56, 3°, des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, pour les contractuels qui sont engagés en remplacement de membres du personnel qui font usage du congé visé à l'article 4.

CHAPITRE 3

Le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans

Art. 7

§ 1^{er}. Le membre du personnel nommé à titre définitif a le droit, à partir de 50 ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non lorsque celui-ci, à la date de début de ce congé, satisfait de manière cumulative aux conditions suivantes:

1° antérieurement, il a effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les dix années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les quinze années précédentes;

2° ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre, établie en application de l'article 8*bis*, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par métier lourd le métier lourd tel que défini à l'article 4, § 3, alinéas 2 et 3.

§ 2. Le membre du personnel nommé à titre définitif a le droit, à partir de 55 ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non.

§ 3. Voor de personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst wordt gedurende de afwezigheid de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

Art. 6

Voor de contractuelen die in dienst worden genomen ter vervanging van personeelsleden die gebruik maken van het in artikel 4 bedoelde verlof wordt er een vrijstelling verleend van de betaling van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid bepaald bij artikel 38, § 3, 1° tot 7° en 9° en § 3*bis*, van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, alsook in voorkomend geval van de bijdragen bepaald bij artikel 3, 3°, van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen en van de bijdrage bepaald bij artikel 56, 3°, van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970.

HOOFDSTUK 3

Halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar

Art. 7

§ 1. Het vastbenoemd personeelslid heeft het recht om halftijds te werken vanaf 50 jaar tot aan de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling wanneer dit op de begindatum van dit verlof cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° het was voorafgaand actief in een zwaar beroep gedurende minstens vijf jaar in de voorafgaande tien jaar of gedurende minstens zeven jaar in de daaraan voorafgaande vijftien jaar;

2° dit zwaar beroep komt voor op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, opgemaakt in toepassing van artikel 8*bis*, § 1, van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt als zwaar beroep beschouwd, het zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 4, § 3, tweede en derde lid.

§ 2. Het vastbenoemd personeelslid heeft het recht om halftijds te werken vanaf 55 jaar tot aan de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling.

§ 3. L'octroi du droit visé aux §§ 1^{er} et 2, est subordonné à l'introduction par le membre du personnel d'une demande auprès du service public dont il relève.

Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

§ 4. Le membre du personnel nommé à titre définitif peut mettre fin au régime de travail visé aux §§ 1^{er} et 2 moyennant un préavis de trois mois, à moins que l'autorité dont l'intéressé relève n'accepte, à la demande de celui-ci, un délai plus court. En ce cas, l'intéressé ne peut plus introduire une nouvelle demande de régime de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Art. 8

§ 1^{er}. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui fait usage du droit visé à l'article 7 reçoit la moitié du traitement ainsi qu'une prime mensuelle d'un montant de 295,99 EUR.

Lorsque la moitié du traitement n'est pas entièrement payée, la prime visée à l'alinéa 1^{er} est réduite de façon proportionnelle.

§ 2. Par dérogation à l'article 30, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, il n'est pas tenu compte de la prime visée au § 1^{er}.

§ 3. Le membre du personnel nommé à titre définitif peut renoncer à la prime mensuelle visée au § 1^{er} si sa perception exclut le paiement d'une pension. Il adresse à cet effet une lettre recommandée à la poste au service dont il relève.

§ 4. La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service ou, à défaut d'une telle position dans le statut applicable au membre du personnel, à une position analogue.

§ 3. Het toekennen van dat recht bedoeld in §§ 1 en 2, is afhankelijk van het indienen door het personeelslid van een aanvraag bij de openbare dienst waaronder het personeelslid ressorteert.

De bepalingen met betrekking tot het aanvragen van het pensioen blijven gelden.

§ 4. Het vastbenoemd personeelslid kan een einde maken aan de in §§ 1 en 2 bedoelde arbeidsregeling met een opzegging van drie maanden, tenzij de overheid waaronder de betrokkene ressorteert op zijn verzoek een kortere termijn aanvaardt. In dit geval, kan de betrokkene geen nieuwe aanvraag meer indienen voor het stelsel van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar.

Art. 8

§ 1. Het vastbenoemd personeelslid dat gebruik maakt van het recht bedoeld in artikel 7 ontvangt de helft van de wedde alsook een maandelijkse premie ten bedrage van 295,99 EUR.

Wanneer de helft van de wedde niet volledig betaald wordt, wordt de premie bedoeld in het eerste lid, prorata verminderd.

§ 2. In afwijking van artikel 30, § 1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt er geen rekening gehouden met de in § 1 bedoelde premie voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

§ 3. Het vastbenoemd personeelslid kan afzien van de in § 1 bedoelde premie als de inning ervan de uitbetaling van een pensioen uitsluit. Hij richt daartoe een bij de post aangetekende brief aan de dienst waaronder hij ressorteert.

§ 4. De periode van afwezigheid wordt als verlof beschouwd en met dienstactiviteit gelijkgesteld of, wanneer deze stand niet bestaat in het statuut dat op het personeelslid van toepassing is, met een analoge stand.

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public

Art. 9

L'article 26 de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, modifié par la loi du 4 juin 2007, est abrogé.

Art. 10

À l'article 27 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° la première phrase du § 2, modifiée par les arrêtés royaux des 1^{er} juin 1999, 14 décembre 2000, 3 octobre 2003, 1^{er} février 2005, 22 février 2006, 14 février 2008, 19 décembre 2008 et 4 février 2011, est remplacée par la phrase suivante:

“Le Roi peut mettre fin à l'application des articles 9, § 3, 10^{quater}, § 2, et 12, § 1^{er}, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour autant que ces articles concernent la dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale.”;

2° le § 3 est abrogé;

3° un § 5 est inséré, rédigé comme suit:

“§ 5. À partir de la date de l'entrée en vigueur de la loi du @ relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, la durée maximale de la semaine volontaire de quatre jours est fixée à 60 mois. Les périodes précédant cette date ne sont pas comptabilisées dans ce maximum.”.

CHAPITRE 5

Dispositions diverses et finales

Art. 11

§ 1^{er}. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur Belge*, à l'exception des articles 3 à 8, dont le Roi fixe la date d'entrée en vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et à l'exception de l'article 10, 1°, qui produit ses effets à partir du 31 décembre 2011.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector

Art. 9

Artikel 26, van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, gewijzigd bij de wet van 4 juni 2007, wordt opgeheven.

Art. 10

In artikel 27, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de eerste zin van § 2, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 juni 1999, 14 december 2000, 3 oktober 2003, 1 februari 2005, 22 februari 2006, 14 februari 2008, 19 december 2008 en 4 februari 2011, wordt vervangen door de volgende zin:

“De Koning kan een einde stellen aan de toepassing van de artikelen 9, § 3, 10^{quater}, § 2, en 12, § 1, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor zover deze artikelen de vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid betreffen.”;

2° § 3 wordt opgeheven;

3° er wordt een § 5 toegevoegd, luidende als volgt:

“§ 5. Vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet van @ betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, wordt de maximumduur voor de vrijwillige vierdagenweek vastgesteld op 60 maanden. De periodes vóór deze datum worden niet aangerekend op deze maximumduur.”.

HOOFDSTUK 5

Diverse en slotbepalingen

Art. 11

§ 1. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin deze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 3 tot 8, waarvan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de datum van inwerkingtreding bepaalt en met uitzondering van artikel 10, 1°, dat uitwerking heeft met ingang van 31 december 2011.

§ 2. Le Roi peut mettre fin à l'application de l'article 6, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans la mesure où cet article concerne la dispense de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale.

Donné à Bruxelles, le 2 juin 2012

ALBERT

PAR LE ROI:

Le ministre chargé de la Fonction publique,

Steven VANACKERE

La ministre des Affaires sociales,

Laurette ONKELINX

Le secrétaire d'État à la Fonction publique,

Hendrik BOGAERT

§ 2. De Koning kan een einde stellen aan de toepassing van het artikel 6, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor zover dit artikel de vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid betreft.

Gegeven te Brussel, 2 juni 2012

ALBERT

VAN KONINGSWEGE:

De minister belast met Ambtenarenzaken,

Steven VANACKERE

De minister van Sociale Zaken,

Laurette ONKELINX

De staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,

Hendrik BOGAERT

TEXTES DE BASE

Loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Art. 26

Le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions remet chaque année aux chambres fédérales un rapport portant sur les résultats de la présente loi.

Art. 27

§ 1^{er}. La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la présente loi entre en vigueur, pour les services publics visés à l'article 2, le jour auquel l'arrêté royal visé à l'article 3, § 3, alinéa 1^{er} ou la réglementation prise par l'autorité compétente en vertu de l'article 3, § 3, alinéa 2, selon le cas, entre en vigueur.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la présente loi entre en vigueur pour chacune des entreprises publiques autonomes, ainsi que pour la Régie des transports maritimes et la Régie des voies aériennes, le jour auquel l'arrêté royal visé à l'article 12, § 2, alinéa 2, entre en vigueur.

§ 2. Les articles 9, § 3, 10^{quater}, § 2, et 12, § 1^{er}, pour autant qu'ils concernent la dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale, sont applicables jusqu'au 31 décembre 2011. Les provinces, les communes et les autres autorités administratives, auxquelles les chapitres II et III du titre III ont été déclarés applicables en vertu de l'article 14, peuvent déterminer qu'il est mis fin d'office aux périodes de semaine volontaire de quatre jours en cours à partir du 1^{er} janvier 2012.

À partir du 1^{er} janvier 2012, il ne peut plus être fait usage du droit au départ anticipé à mi-temps ni du droit à la semaine volontaire de quatre jours ni des mesures visées à l'article 12, § 2.

TEXTES DE BASE ADAPTÉS EN FONCTION DU PROJET DE LOI

Loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Art. 26¹

§ 1^{er}. La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la présente loi entre en vigueur, pour les services publics visés à l'article 2, le jour auquel l'arrêté royal visé à l'article 3, § 3, alinéa 1^{er} ou la réglementation prise par l'autorité compétente en vertu de l'article 3, § 3, alinéa 2, selon le cas, entre en vigueur.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la présente loi entre en vigueur pour chacune des entreprises publiques autonomes, ainsi que pour la Régie des transports maritimes et la Régie des voies aériennes, le jour auquel l'arrêté royal visé à l'article 12, § 2, alinéa 2, entre en vigueur.

§ 2. **Le Roi peut mettre fin à l'application des articles 9, § 3, 10^{quater}, § 2, et 12, § 1^{er}, par arrêté délibéré en Conseil des ministres**, pour autant que ces articles concernent la dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale². Les provinces, les communes et les autres autorités administratives, auxquelles les chapitres II et III du titre III ont été déclarés applicables en vertu de l'article 14, peuvent déterminer qu'il est mis fin d'office aux périodes de semaine volontaire de quatre jours en cours à partir du 1^{er} janvier 2012.

À partir du 1^{er} janvier 2012, il ne peut plus être fait usage du droit au départ anticipé à mi-temps ni du droit à la semaine volontaire de quatre jours ni des mesures visées à l'article 12, § 2.

¹ abrogation, art. 9.

² remplacement, art.10, 1^o.

BASISTEKSTEN

Wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Art. 26

De voor Ambtenarenzaken bevoegde minister dient elk jaar bij de federale kamers een verslag in dat betrekking heeft op de resultaten van deze wet.

Art. 27

§ 1. Deze wet treedt in werking de eerste dag van de derde maand volgend op die gedurende welke ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Onverminderd het eerste lid treedt deze wet voor de openbare diensten bedoeld in artikel 2 in werking, op de dag waarop het koninklijk besluit bepaald in artikel 3, § 3, eerste lid, in werking treedt, of naargelang het geval, op de dag waarop de reglementering genomen door de bevoegde overheid bepaald in artikel 3, § 3, tweede lid, in werking treedt.

Onverminderd het eerste lid treedt deze wet voor de autonome overheidsbedrijven, voor de Regie voor Maritiem Transport en voor de Regie der Luchtwegen, in werking, op de dag waarop het koninklijk besluit bepaald in artikel 12, § 2, tweede lid in werking treedt.

§ 2. De artikelen 9, § 3, 10^{quater}, § 2, en 12, § 1, voor zover deze de vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid betreffen, zijn van toepassing tot en met 31 december 2011. De provincies en gemeenten en de andere administratieve overheden, waarop met toepassing van artikel 14 de hoofdstukken II en III van titel III van toepassing verklaard zijn, kunnen bepalen dat aan de lopende periodes van vrijwillige vierdagenweek ambtshalve een einde gesteld wordt met ingang van 1 januari 2012.

Er kan vanaf 1 januari 2012 geen gebruik meer worden gemaakt van het recht op een halftijdse vervroegde uittreding noch van het recht op de vrijwillige vierdagenweek noch van de maatregelen bepaald in artikel 12, § 2.

BASISTEKSTEN AANGEPAST AAN HET WETSONTWERP

Wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Art. 26¹

§ 1. Deze wet treedt in werking de eerste dag van de derde maand volgend op die gedurende welke ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Onverminderd het eerste lid treedt deze wet voor de openbare diensten bedoeld in artikel 2 in werking, op de dag waarop het koninklijk besluit bepaald in artikel 3, § 3, eerste lid, in werking treedt, of naargelang het geval, op de dag waarop de reglementering genomen door de bevoegde overheid bepaald in artikel 3, § 3, tweede lid, in werking treedt.

Onverminderd het eerste lid treedt deze wet voor de autonome overheidsbedrijven, voor de Regie voor Maritiem Transport en voor de Regie der Luchtwegen, in werking, op de dag waarop het koninklijk besluit bepaald in artikel 12, § 2, tweede lid in werking treedt.

§ 2. **De Koning kan een einde stellen aan de toepassing van** de artikelen 9, § 3, 10^{quater}, § 2, en 12, § 1, **bij een in Ministerraad overlegd besluit**, voor zover deze artikelen de vrijstelling van de betaling van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid betreffen². De provincies en gemeenten en de andere administratieve overheden, waarop met toepassing van artikel 14 de hoofdstukken II en III van titel III van toepassing verklaard zijn, kunnen bepalen dat aan de lopende periodes van vrijwillige vierdagenweek ambtshalve een einde gesteld wordt met ingang van 1 januari 2012.

Er kan vanaf 1 januari 2012 geen gebruik meer worden gemaakt van het recht op een halftijdse vervroegde uittreding noch van het recht op de vrijwillige vierdagenweek noch van de maatregelen bepaald in artikel 12, § 2.

¹ Opheffing, art. 9.

² Vervanging, art. 10, 1°.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, les régimes de départ anticipé à mi-temps et de semaine volontaire de quatre jours en cours au 31 décembre 2011 demeurent régis par la présente loi.

§ 3. Les dates visées au § 2 peuvent être remplacées ou supprimées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

§ 4 Les demandes de départ anticipé à mi-temps introduites avant la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2007 modifiant la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, sont régies par les dispositions de la présente loi, telles qu'elles ont été modifiées par la loi précitée du 4 juin 2007.

Les départs anticipés à mi-temps en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2007 modifiant la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, continuent d'être régies par les dispositions de la présente loi, telles qu'elles ont été modifiées par la loi précitée du 4 juin 2007.

Par dérogation aux alinéas 1^{er} et 2, l'exonération des cotisations patronales concernant les départs anticipés à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours continue de s'appliquer aux autorités administratives visées à l'article 14, alinéa 2, à condition que les départs anticipés à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours répondent aux dispositions des titres II et III, dans leur version en vigueur le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la loi précitée du 4 juin 2007, tant que cette exonération n'a pas fait l'objet d'un arrêté royal pris en application de l'article 14, alinéa 1^{er}.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, les régimes de départ anticipé à mi-temps et de semaine volontaire de quatre jours en cours au 31 décembre 2011 demeurent régis par la présente loi.

§ 3³

§ 4. Les demandes de départ anticipé à mi-temps introduites avant la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2007 modifiant la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, sont régies par les dispositions de la présente loi, telles qu'elles ont été modifiées par la loi précitée du 4 juin 2007.

Les départs anticipés à mi-temps en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 juin 2007 modifiant la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, continuent d'être régies par les dispositions de la présente loi, telles qu'elles ont été modifiées par la loi précitée du 4 juin 2007.

Par dérogation aux alinéas 1^{er} et 2, l'exonération des cotisations patronales concernant les départs anticipés à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours continue de s'appliquer aux autorités administratives visées à l'article 14, alinéa 2, à condition que les départs anticipés à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours répondent aux dispositions des titres II et III, dans leur version en vigueur le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la loi précitée du 4 juin 2007, tant que cette exonération n'a pas fait l'objet d'un arrêté royal pris en application de l'article 14, alinéa 1^{er}.

§ 5. À partir de la date de l'entrée en vigueur de la loi du @ relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, la durée maximale de la semaine volontaire de quatre jours est fixée à 60 mois. Les périodes précédant cette date ne sont pas comptabilisées dans ce maximum⁴.

³ Abrogation, art. 10, 2^o.

⁴ Insertion, art. 10, 3^o.

Onverminderd de toepassing van het eerste lid, blijven de op 31 december 2011 lopende stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van vrijwillige vierdagenweek geregeld door de bepalingen van deze wet.

§ 3. De in § 2 bedoelde data kunnen worden vervangen of geschrapt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

§ 4. De aanvragen om de halftijdse vervroegde uittreding te bekomen, die ingediend zijn vóór de datum van inwerkingtreding van de wet van 4 juni 2007 tot wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, worden geregeld door de bepalingen van deze wet, zoals die gewijzigd zijn bij de genoemde wet van 4 juni 2007.

De lopende stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding op de datum van inwerkingtreding van de wet van 4 juni 2007 tot wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, worden verder geregeld door de bepalingen van deze wet, zoals die gewijzigd zijn bij de genoemde wet van 4 juni 2007.

In afwijking van het eerste en tweede lid, blijft de vrijstelling van de werkgeversbijdragen in verband met de halftijdse vervroegde uittredingen en de vrijwillige vierdagenweek gelden voor de in artikel 14, tweede lid, bedoelde administratieve overheden, op voorwaarde dat de halftijds vervroegde uittredingen en de vrijwillige vierdagenweek beantwoorden aan de bepalingen van de titels II en III zoals die bepalingen van kracht waren de dag vóór de datum van inwerkingtreding van de genoemde wet van 4 juni 2007, zolang die vrijstelling niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een koninklijk besluit, genomen met toepassing van artikel 14, eerste lid.

Onverminderd de toepassing van het eerste lid, blijven de op 31 december 2011 lopende stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van vrijwillige vierdagenweek geregeld door de bepalingen van deze wet.

§ 3³

§ 4. De aanvragen om de halftijdse vervroegde uittreding te bekomen, die ingediend zijn vóór de datum van inwerkingtreding van de wet van 4 juni 2007 tot wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, worden geregeld door de bepalingen van deze wet, zoals die gewijzigd zijn bij de genoemde wet van 4 juni 2007.

De lopende stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding op de datum van inwerkingtreding van de wet van 4 juni 2007 tot wijziging van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, worden verder geregeld door de bepalingen van deze wet, zoals die gewijzigd zijn bij de genoemde wet van 4 juni 2007.

In afwijking van het eerste en tweede lid, blijft de vrijstelling van de werkgeversbijdragen in verband met de halftijdse vervroegde uittredingen en de vrijwillige vierdagenweek gelden voor de in artikel 14, tweede lid, bedoelde administratieve overheden, op voorwaarde dat de halftijds vervroegde uittredingen en de vrijwillige vierdagenweek beantwoorden aan de bepalingen van de titels II en III zoals die bepalingen van kracht waren de dag vóór de datum van inwerkingtreding van de genoemde wet van 4 juni 2007, zolang die vrijstelling niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een koninklijk besluit, genomen met toepassing van artikel 14, eerste lid.

§ 5. Vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet van @ betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, wordt de maximumduur voor de vrijwillige vierdagenweek vastgesteld op 60 maanden. De periodes vóór deze datum worden niet aangerekend op deze maximumduur⁴.

³ Opheffing, art. 10, 2°.

⁴ Vervanging, art. 10, 3°.