

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 februari 2017

WETSONTWERP

betreffende werkbaar en wendbaar werk

**Wetsvoorstel teneinde de schenking van
verlofdagen aan een ouder van een ernstig
ziek kind mogelijk te maken**

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

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **Sybille DE COSTER-BAUCHAU** EN
Catherine FONCK EN
DE HEER **Egbert LACHAERT**

INHOUD

Blz.

I. Procedure	3
II. Inleidende uiteenzettingen	3
III. Hoorzittingen	19
IV. Algemene bespreking.....	21
V. Artikelsgewijze bespreking.....	106
VI. Stemmingen	131
Bijlage	141

Zie:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**

001: Wetsontwerp.
002 tot 004: Amendementen.

Zie ook:

006: Tekst aangenomen door de commissie.

Doc 54 **1909/ (2015/2016):**

001: Voorstel van resolutie van mevrouw Fonck.

Doc 54 **1501/ (2015/2016):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw de Coster-Bauchau c.s.
002: Amendement.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 février 2017

PROJET DE LOI

concernant le travail faisable et maniable

**Proposition de loi visant à permettre le don de
jours de congés à un parent d'un
enfant gravement malade**

**Proposition de résolution visant à
moderniser l'organisation du travail**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MMES **Sybille DE COSTER-BAUCHAU** ET
Catherine FONCK ET
M. **Egbert LACHAERT**

SOMMAIRE

Pages

I. Procédure	3
II. Exposés introductifs	3
III. Auditions	19
IV. Discussion générale.....	21
V. Discussion des articles.....	106
VI. Votes.....	131
Annexe.....	141

Voir:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**

001: Projet de loi.
002 à 004: Amendements.

Voir aussi:

006: Texte adopté par la commission.

Doc 54 **1909/ (2015/2016):**

001: Proposition de résolution de Mme Fonck.

Doc 54 **1501/ (2015/2016):**

001: Proposition de loi de Mme de Coster-Bauchau et consorts.
002: Amendement.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Zuhal Demir, Daphné Dumery, Wouter Raskin, Jan Sporen
 PS Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Eric Massin
 MR Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
 CD&V Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
 Open Vld Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
 sp.a Meryame Kitir
 Ecolo-Groen Evita Willaert
 cdH Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel
 Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
 Olivier Chastel, Gilles Foret, Richard Miller, Damien Thiéry
 Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
 Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers
 Karin Jiroflée, Karin Temmerman
 Anne Dedry, Georges Gilkinet
 Michel de Lamotte, Isabelle Poncelet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

PTB-GO! Raoul Hedebouw
 DéFI Véronique Caprasse
 PP Aldo Carcaci

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

I. — PROCEDURE

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 10, 13, 24, 25 en 31 januari en 1 februari 2017.

Tijdens haar vergadering van 10 januari 2017 besliste de commissie om over het wetsontwerp hoorzittingen te organiseren op 13 januari 2017.

De Conferentie van voorzitters van de Kamer van volksvertegenwoordigers besliste tijdens haar vergadering van 11 januari 2017 dat vóór de aanvang van de algemene bespreking van het wetsontwerp op 17 januari 2017 een integraal verslag van de hoorzittingen ter beschikking zou worden gesteld.

De Conferentie besliste eveneens dat, bij wijze van experiment, zou worden voorzien in audio- en video-streaming van de hoorzittingen op de website van de Kamer, zowel in originele versie als in het Nederlands en het Frans (door publicatie van de geluidsopnames van de tolken). De streaming kan zowel live als in uitgesteld relais worden geraadpleegd. De geluidsfragmenten worden bovendien in blokken per gehoorde persoon op het intranet ter beschikking gesteld van de leden.

II. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

A. Wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk (DOC 54 2247)

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, licht het wetsontwerp toe met behulp van slides, die aan dit rapport worden toegevoegd (zie bijlage).

De minister geeft eerst de redenen op waarvoor hij een dergelijk omvangrijke hervorming voorstelt. De hervorming is een onvermijdelijk gevolg van de ingrijpende wijzigingen van onze maatschappij.

De minister herinnert eraan dat het Belgische arbeidsrecht uit de 20^e eeuw dateert en dat de huidige situatie niet kan worden vergeleken met de toenmalige demografische, geopolitieke en sociaaleconomische situatie. Hij stipt de verregaande omwentelingen in de arbeidswereld aan.

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — PROCÉDURE

Votre commission a examiné le présent projet de loi au cours de ses réunions des 10, 13, 24, 25 et 31 janvier et 1^{er} février 2017.

Au cours de sa réunion du 10 janvier 2017, la commission a décidé d'organiser en date du 13 janvier 2017 des auditions portant sur le projet de loi à l'examen.

La Conférence des présidents de la Chambre des représentants a décidé lors de sa réunion du 11 janvier 2017 qu'un compte rendu intégral des auditions serait mis à disposition avant le début de la discussion générale du projet de loi fixée au 17 janvier 2017.

La Conférence a également décidé qu'à titre expérimental, un streaming audio et vidéo des auditions serait mis en ligne sur le site de la Chambre, à la fois en version originale, en français et en néerlandais (publication des enregistrements audio des interprètes). Le streaming peut être consulté en direct ou en différé. Les fragments sonores sont en outre mis à la disposition des membres sur l'intranet, un bloc étant consacré à chacune des personnes auditionnées.

II. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

A. Projet de loi concernant le travail faisable et maniable (DOC 54 2247)

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, présente le projet de loi à l'aide de slides, joints au présent rapport (voir annexe).

Le ministre expose tout d'abord les raisons pour lesquelles il propose une réforme d'une telle envergure. Celle-ci s'impose en raison des modifications profondes que connaît notre société.

Le ministre rappelle que le droit du travail belge date du 20^e siècle, à une époque où le monde était totalement différent sur le plan démographique, géopolitique et socio-économique, de celui que nous connaissons actuellement. Il insiste sur les profondes mutations qu'a connues le monde du travail.

Hij geeft om te beginnen het voorbeeld van de wijzigingen in de taxi- en transportsector, in de verblijfseconomie of de ontwikkeling van *e-commerce*.

De minister is van mening dat de nieuwe technologieën bovendien onze manier van werken veranderen. Werknemers worden geconfronteerd met nieuwe, innoverende organisatiemodellen. Telewerk wint terrein en er worden internetplatformen met opdrachten voor freelancers opgericht. Volgens de minister wordt van alle werknemers verwacht dat ze kenniswerkers worden, die gezond verstand, intelligentie en creativiteit combineren.

De minister stipt aan dat de klanten tevens nieuwe verwachtingen hebben. Ondernemingen moeten flexibeler en doeltreffender produceren en sneller leveren. Er wordt voortdurend gestreefd naar een hogere productie, omzet en winstmarge en naar lagere kosten.

Zowel de werkgevers als de werknemers zijn volgens de minister dan ook vragende partij voor maatwerk.

De minister wijst tot slot op de toenemende interconnectiviteit tussen ondernemingen en individuen, die noopt tot de herziening van het huidige wettelijk kader op het vlak van de samenwerkingsverbanden tussen werkgevers en werknemers, tussen opdrachtgevers en uitvoerders, zonder afbreuk te doen aan de opgebouwde sociale bescherming die de werknemers vandaag genieten.

De minister prijst de kern van ons arbeidsrecht, dat hoofdzakelijk werd ontworpen om de werknemers te beschermen, maar vindt dat het geen afdoend antwoord kan bieden op de huidige economische en sociale vraagstukken. Het maakt geen snelle aanpassing aan de verwachtingen inzake flexibiliteit mogelijk. Daarom wil de minister in de eerste plaats een kader instellen voor een op maat gemoderniseerd arbeidsrecht. Dit instrument beoogt drie doelen: kansen bieden om arbeidsplaatsen te creëren, wendbaar werk voor iedereen en sociale innovatie.

Het ontwerp beoogt eveneens de instelling van een ambitieus wettelijk kader dat de sectoren veel meer vrijheid geeft om regels op maat uit te werken.

De minister gaat dieper in op het ontstaan en de chronologie van dit ontwerp. Het ontwerp vloeit voort uit vier bronnen: het regeerakkoord, een evaluatie van de bestaande afwijkingsmogelijkheden voor de sectoren

Il cite tout d'abord à titre d'exemple les changements intervenus dans le secteurs des taxis et du transport, dans l'économie de l'hébergement ou le développement de l'*e-commerce*.

Pour le ministre, les technologies nouvelles affectent en outre notre manière de travailler. Les travailleurs sont confrontés à de nouveaux modèles organisationnels innovants. La part du télétravail augmente et l'on assiste à la création des plateformes internet qui sollicitent l'intervention de travailleurs *freelance*. Pour le ministre, l'on attend désormais de tous les travailleurs qu'ils deviennent des "travailleurs du savoir", présumés faire preuve de bon sens, d'intelligence et de créativité.

Le ministre souligne qu'en outre, les clients expriment de nouvelles attentes. Les entreprises doivent faire preuve de davantage de flexibilité, d'efficacité dans la production et de rapidité dans la livraison. La production, le chiffre d'affaires et la marge bénéficiaire doivent être accrus, tandis que les coûts doivent être réduits.

Tant les employeurs que les travailleurs sont dès lors, selon le ministre, demandeurs d'un travail sur mesure.

Enfin, le ministre pointe l'interconnectivité croissante entre entreprises et individus qui rend nécessaire la révision du cadre légal actuel sur le plan des structures de coopération entre employeurs et travailleurs, entre donneurs d'ordres et exécutants, et ce sans porter atteinte à la protection sociale acquise dont les travailleurs bénéficient aujourd'hui.

Le ministre estime que si la substance de notre droit du travail est bonne, ce dernier, qui est conçu essentiellement dans un but de protection des travailleurs n'est pas en mesure d'apporter une réponse satisfaisante aux questions économiques et sociales actuelles. Il ne permet pas de s'adapter avec une rapidité suffisante à l'attente de flexibilité. C'est la raison pour laquelle le ministre souhaite, dans un premier temps, mettre en place un cadre pour un droit du travail modernisé sur mesure. Cet instrument devra offrir la possibilité de réaliser trois objectifs: offrir des opportunités pour créer des emplois, du travail maniable pour chacun et une innovation sociale.

Enfin, le projet a également pour objectif de fixer un cadre légal ambitieux offrant beaucoup plus de possibilités aux secteurs pour élaborer des règles sur mesure.

Le ministre revient ensuite sur la genèse ainsi que la chronologie de ce projet. Il trouve sa source dans quatre éléments: l'accord de gouvernement, une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour

en de bedrijven, de voorstellen die door het kabinet en de sociale partners werden geformuleerd naar aanleiding van de rondetafelgesprekken over werkbaar werk in 2015, alsook bijkomende voorstellen van de sociale partners.

In april 2016 heeft de regering een akkoord bereikt over de modernisering van het arbeidsrecht en de aanpassing ervan aan de huidige uitdagingen. Daarna werd het overleg met de sociale partners opgestart om een plan op te stellen dat door die partners wordt gedragen. Op de vooravond van het zomerreces werd een eerste versie van het wetsontwerp voorgelegd aan de regering, gevolgd door een tweede aangepaste versie op 28 oktober 2016. Na ontvangst van de adviezen van de Raad van State en de NAR, begin december, werd het definitieve wetsontwerp op 16 december 2016 aangenomen op de Ministerraad.

De minister legt uit dat het wetsontwerp uit twee grote delen bestaat: een “sokkel” en een “menu”.

De “sokkel” bestaat uit vier maatregelen die van toepassing zijn op het geheel van ondernemingen en werknemers: de annualisering van de arbeidstijd, het bijkomende stelsel van vrijwillige overuren, de vorming van werknemers en het occasioneel telewerk.

Het “menu” reikt een ambitieus wettelijk kader aan dat de sectoren veel meer mogelijkheden geeft om regels op maat uit te werken. Elke sector zal kunnen starten met onderhandelen over hoe die nieuwe mogelijkheden worden geactiveerd: op sectorniveau of in de ondernemingen.

De minister gaat eerst nader in op de maatregelen die de “sokkel” van het wetsontwerp vormen.

De annualisering van de arbeidstijd

De annualisering werd mogelijk gemaakt bij toepassing van de bestaande regeling van flexibele uurroosters in het kader van artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971. De regeling van de flexibele uurroosters biedt de werkgever de mogelijkheid de uurroosters en de arbeidsduur aan te passen aan de fluctuerende noden van de onderneming. Die veranderlijkheid van de uurroosters is evenwel beperkt: ze mag niet meer bedragen dan 2 uur boven of onder het gewone dagelijkse uurrooster en 5 uur boven of onder het gewone wekelijkse uurrooster. De dagelijkse arbeidsduur mag niet meer dan 9 uur bedragen en de wekelijkse arbeidsduur mag niet meer dan 45 uur bedragen.

les secteurs et les entreprises, les propositions que le cabinet et les partenaires sociaux ont formulées à l’occasion des “tables rondes travail faisable” organisées en 2015, ainsi que des propositions supplémentaires des partenaires sociaux.

En avril 2016, le gouvernement était parvenu à un accord visant à moderniser le droit du travail et à l’adapter aux défis actuels. Ensuite, une concertation avec les partenaires sociaux a été entamée afin de parvenir à un plan bénéficiant du soutien de ces derniers. À la veille des vacances parlementaires, une première version du projet de loi a été soumise au gouvernement, suivie le 28 octobre, par une deuxième version adaptée. Après réception, début décembre des avis du Conseil d’État et du CNT, le projet de loi définitif a été approuvé le 16 décembre 2016 en conseil des ministres.

Le ministre explique que le projet comporte deux parties importantes: un “socle” et un “menu”.

Le “socle” est composé de quatre mesures applicables à l’ensemble des entreprises et des travailleurs. Il s’agit de l’annualisation du temps de travail, du régime complémentaire d’heures supplémentaires volontaires, de la formation des travailleurs et du télétravail occasionnel.

Le “menu” consiste en un cadre légal ambitieux qui multiplie pour les secteurs les possibilités d’élaborer des règles sur mesure. Chaque secteur pourra entamer des négociations visant à activer ces nouvelles possibilités au niveau du secteur ou dans les entreprises.

Le ministre expose tout d’abord les mesures faisant partie du “socle” de la loi.

L’annualisation de la durée du travail

L’annualisation a été rendue possible en application du régime d’horaires flexibles existant dans le cadre de l’article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Le régime d’horaires flexibles permet à l’employeur de faire varier les horaires et la durée du travail pour les adapter aux besoins fluctuants de l’entreprise. La variabilité des horaires est toutefois limitée: elle ne peut dépasser 2 heures en plus ou en moins par rapport à l’horaire journalier normal et 5 heures en plus ou en moins par rapport à l’horaire hebdomadaire normal. En outre la durée journalière de travail ne peut être portée à plus de 9 heures et la durée hebdomadaire de travail ne peut être portée à plus de 45 heures.

Deze flexibiliteit wordt genuanceerd door de verplichting om de normale wekelijkse arbeidsduur na te leven binnen een referteperiode. Voortaan zal die periode verplicht één jaar bedragen en zal er geen kortere referteperiode kunnen worden vastgelegd. De bestaande regelingen overeenkomstig een cao of een arbeidsreglement blijven echter ongewijzigd van kracht.

De minister benadrukt dat het wetsontwerp niets wijzigt aan het principe van de 38-urenwerkweek. De regeling van de algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week die werd ingevoerd bij de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, blijft ongewijzigd van toepassing.

Daarnaast wordt de in artikel 26*bis* van de arbeidswet bepaalde interne grens vastgesteld op het huidige maximum van 143 uren. Dit is het maximaal aantal uren dat een werknemer kan presteren bovenop de normale wekelijkse arbeidsduur zonder dat hem inhaalrust wordt toegekend. Een verhoging van deze grens zal mogelijk zijn via een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend verklaard wordt bij koninklijk besluit.

De vrijwillige overuren

In het kader van de arbeidsduurreglementering voorziet het wetsontwerp voorts in een quotum van maximum 100 vrijwillige overuren per kalenderjaar waarvoor de werknemer kan kiezen om ze te presteren of niet. Deze overuren kunnen slechts worden gepresteerd indien de werkgever hiertoe een aanbod doet. Zij geven recht op de betaling van het normale overloon of kunnen op een loopbaanrekening worden geplaatst.

Om het vrijwillige karakter van het systeem te vrijwaren, moet de vraag van de werknemer om deze overuren te presteren, schriftelijk worden vastgesteld. Dit geschrift is zes maanden geldig en kan worden vernieuwd.

De vrijwillige overuren moeten worden opgenomen binnen de interne grens, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde vrijwillige overuren. Dit aantal van 25 uren dat niet moet worden meegerekend in de interne grens kan worden verhoogd tot maximum 60 uren, via een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De vorming van de werknemers

De minister herinnert eraan dat de regering de opleiding van de werknemers wil bevorderen.

Cette flexibilité est nuancée par l'obligation de respecter la durée hebdomadaire de travail normale sur une période de référence. Désormais cette période de référence sera obligatoirement fixée à un an, sans qu'il soit possible de fixer une période de référence inférieure. Les régimes existants, mis en place par une convention collective de travail ou par le règlement de travail, restent toutefois applicables tels quels.

Le ministre insiste sur le fait que le projet de loi ne modifie pas le principe de la semaine de travail de 38 heures. La réglementation de la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine, qui a été introduite par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, reste d'application.

En outre, la limite interne prévue à l'article 26*bis* de la loi sur le travail est fixée au maximum actuel de 143 heures. Il s'agit du nombre maximal d'heures qu'un travailleur peut prester au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail sans se voir octroyer un repos compensatoire. Une augmentation de cette limite sera possible par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Les heures supplémentaires volontaires

Toujours dans le cadre de la réglementation en matière de durée du travail, le projet de loi introduit un capital de 100 heures supplémentaires volontaires au maximum par année civile que le travailleur peut choisir de prester ou non. Ces heures supplémentaires ne peuvent être prestées que si l'employeur en fait l'offre. Elles donnent lieu soit au paiement du sursalaire normal, soit à une inscription sur un compte carrière.

Afin de garantir le caractère volontaire du système, la demande du travailleur d'effectuer ces heures supplémentaires doit être constatée par écrit. Cet écrit est valable 6 mois et peut être renouvelé.

Les heures supplémentaires volontaires doivent être comptées dans la limite interne, à l'exception des 25 premières heures supplémentaires volontaires. Ce nombre de 25 heures qui ne doivent pas être comptabilisées dans la limite interne peut être augmenté jusqu'à un maximum de 60 heures via une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

La formation des travailleurs

Le ministre rappelle que le gouvernement entend encourager la formation des travailleurs.

Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, het laatst gewijzigd door de wet van 15 mei 2014 tot uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, bepaalde dat de totale opleidingsinspanningen van de werkgevers uit de privésector ten minste 1,9 % van de loonsom van alle ondernemingen samen moesten bedragen.

Op 23 oktober 2014 heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat artikel 30 van de wet van 23 december 2005 in strijd was met het gelijkheids- en het non-discriminatiebeginsel.

Om tegemoet te komen aan de beslissing van het Grondwettelijk Hof en om het huidige systeem te hervormen, heeft de regering beslist om, vanaf 1 januari 2017, de huidige interprofessionele doelstelling van de besteding van 1,9 % van de totale loonsom aan opleiding te vervangen door en om te zetten in een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent en per jaar. De concretisering van die doelstelling kan gebeuren door middel van het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard, door middel van de verlenging van een bestaande collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de jaren 2013 tot 2014 en 2015 tot 2016, of nog door middel van het toekennen van opleidingsdagen in het kader van de opleidingsrekening.

Ingeval door een nieuwe of bestaande collectieve arbeidsovereenkomst aan de werknemer geen opleidingsdagen of geen opleidingskrediet wordt toegekend en de werknemer ook niet over een individuele opleidingsrekening beschikt, zal in de onderneming een suppletief recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar gelden, per voltijds equivalent en met ingang van 1 januari 2017.

De sociale partners kunnen vrij onderhandelen over de uitwerking van de beoogde doelstelling.

Het wetsontwerp komt ook tegemoet aan de specificiteit van de kleine en middelgrote ondernemingen omdat die in vergelijking met de grotere ondernemingen vaak niet dezelfde mogelijkheden inzake opleiding hebben en omdat de opleidingen er vaak een informeler karakter hebben. De ondernemingen en/of de werkgevers met minder dan 10 werknemers zijn dus niet onderworpen aan de algemene regeling met betrekking tot het investeren in opleiding. Bovendien voorziet het wetsontwerp voor de ondernemingen en/of de werkgevers die

L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, tel que modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, prévoyait que les efforts globaux en matière de formation des employeurs du secteur privé devaient atteindre ensemble 1,9 % de la masse salariale de toutes les entreprises.

En date du 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a estimé que l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 violait les principes d'égalité et de non-discrimination.

Afin de rencontrer la décision de la Cour constitutionnelle et de réformer le système actuel, le gouvernement a décidé, de remplacer et de convertir, à partir du 1^{er} janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation, par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. Cet objectif pourra être concrétisé par la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle, rendue obligatoire par le Roi, par la prolongation d'une convention collective existante conclue pour les années 2013 à 2014 et 2015 à 2016, ou encore par le biais de l'octroi de jours de formation dans le cadre d'un compte formation.

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par une convention collective de travail nouvelle ou existante et que le travailleur ne dispose pas non plus d'un compte formation individuel, le projet de loi introduit, à titre de régime supplétif, un droit à la formation supplétif de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein dans l'entreprise, et ce à partir du 1^{er} janvier 2017.

Les partenaires sociaux disposent de toute la liberté de négociation afin d'encadrer la mise en œuvre de l'objectif poursuivi.

Le projet de loi tient aussi compte de la spécificité des petites et moyennes entreprises qui d'une part n'ont souvent pas les mêmes possibilités concernant la formation que les grandes entreprises et et au sein desquelles les formations revêtent souvent un caractère plus informel. Les entreprises et/ou les employeurs occupant moins de dix travailleurs ne sont donc pas soumis à la réglementation générale concernant l'investissement dans la formation. De plus, le projet de loi prévoit, pour les entreprises et/ou les employeurs

minimum 10 en minder dan 20 werknemers in dienst hebben, in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit op een aantal punten van de regeling af te wijken.

Occasioneel telewerk

De minister verklaart dat thans in de privésector nog geen regelgeving geldt voor telewerk op niet regelmatige basis. Het wetsontwerp voorziet derhalve in een specifiek wettelijk kader, dat gebaseerd is op de regeling voor het structureel telewerk en dat de werknemer die geconfronteerd wordt met een moeilijke of onvoorziene situatie het recht biedt om aan zijn werkgever te vragen occasioneel telewerk te verrichten.

De bepalingen over het occasioneel telewerk zullen in werking treden op 1 februari 2017, behalve indien de sociale partners vóór deze datum in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die het occasioneel telewerk concreet invult.

De minister preciseert dat het aldus ingestelde wettelijk kader niet mag leiden tot een verlaging van het algemene niveau van bescherming dat aan de werknemers wordt geboden. Voor de ondernemingen en inzonderheid de kleine en middelgrote ondernemingen moeten bijkomende administratieve lasten zo veel mogelijk worden voorkomen.

Er is bepaald dat de werknemer het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn bij de werkgever moet aanvragen. Het gaat voor de werknemer echter niet om een absoluut recht: de werkgever heeft de mogelijkheid om het telewerk niet toe te staan door zijn beslissing schriftelijk te motiveren.

Om het occasioneel telewerk te kunnen uitoefenen, moeten de werkgever en de werknemer afspraken maken over verschillende punten, zoals het gebruik van apparatuur van de werkgever, de eventuele vergoeding van de kosten, de bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk enzovoort.

Bovendien is bepaald dat het occasioneel telewerk kan worden uitgewerkt via een collectieve arbeidsovereenkomst of via het arbeidsreglement. In dat geval moeten de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement ten minste de punten regelen met betrekking tot de concrete uitvoering van het occasioneel telewerk (de apparatuur, de vergoeding voor de kosten, de bereikbaarheid van de werknemer enzovoort). Daarnaast zullen de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement de functies en/of activiteiten moeten oplijsten die binnen de onderneming verzoenbaar

occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, la possibilité de prévoir par arrêté royal certaines dérogations au régime.

Le télétravail occasionnel

Le ministre explique que, dans le secteur privé, il n'existe actuellement pas de réglementation pour le télétravail qui n'est pas régulier. Le projet introduit dès lors un cadre légal spécifique qui s'inspire de la réglementation mise en place pour le télétravail structurel, et offre au travailleur confronté à une situation difficile ou à un imprévu le droit de demander à son employeur de faire du télétravail occasionnel.

Les dispositions sur le télétravail occasionnel entreront en vigueur le 1^{er} février 2017, sauf si les partenaires sociaux concluent, au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail avant cette date pour l'encadrement du télétravail occasionnel.

Le ministre précise que le cadre légal ainsi fixé ne peut mener à un abaissement du niveau général de protection offert aux travailleurs. De même, pour les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, il convient d'éviter au maximum toute charge administrative supplémentaire.

Il est prévu que le travailleur fasse sa demande de télétravail occasionnel à son employeur au préalable et dans un délai raisonnable. Il ne s'agit toutefois pas d'un droit absolu pour le travailleur. L'employeur a la possibilité de ne pas accorder le télétravail en motivant par écrit sa décision.

Pour exercer le télétravail de manière occasionnelle, l'employeur et le travailleur doivent se mettre d'accord sur différents points tels que la mise à disposition d'un équipement, la prise en charge des frais éventuels, l'accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel, etc.

En outre, il est prévu que le télétravail occasionnel puisse être mis en œuvre par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Dans ce cas, ladite convention collective de travail ou ledit règlement de travail devront au moins régler les questions relatives à la mise en œuvre concrète du télétravail occasionnel (l'équipement, la prise en charge des frais, l'accessibilité du travailleur, ...). En outre, cette convention collective de travail ou ce règlement de travail devront définir la liste des fonctions et/ou activités qui sont conciliables avec le télétravail occasionnel dans l'entreprise ainsi

zijn met occasioneel telewerk, en zullen zij de procedure moeten vastleggen die moet worden gevolgd om occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan.

De minister geeft vervolgens een uiteenzetting over de bepalingen van het wetsontwerp die op sectoraal vlak moeten worden geactiveerd (het "menu"). Hij maakt in dat opzicht een onderscheid tussen twee delen: het eerste heeft betrekking op wendbaar werk en het tweede op werkbaar werk.

Een eerste maatregel, in het kader van het wendbaar werk, is de uitbreiding van het *plus-minusconto*, dat thans in de automobielenindustrie bestaat. Het wetsontwerp maakt deze regeling toegankelijk voor andere sectoren, zowel in de industrie als in de diensten, die op de internationale markt worden geconfronteerd met een sterke concurrentie.

Via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zullen deze sectoren de mogelijkheid hebben om te bepalen dat de berekening van de gemiddelde werkweek van 38 uur wordt gespreid over verschillende jaren. Die langere referentieperiode zal maximaal 6 jaar kunnen bedragen.

De ondernemingen die een beroep willen doen op dit systeem, moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

— ze moeten behoren tot een sector die onderhevig is aan sterke internationale concurrentie;

— ze moeten langdurige (meerjarige) productie- of ontwikkelingscycli hebben, tijdens welke de onderneming in haar geheel of een homogeen deel ervan wordt geconfronteerd met een aanhoudende en sterke toename of daling van het werkaanbod;

— ze moeten worden geconfronteerd met de noodzaak een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld product of een nieuw ontwikkelde dienst op te vangen;

— ze moeten worden geconfronteerd met specifieke economische redenen die beletten de gemiddelde werkelijkse arbeidsduur in acht te nemen tijdens de door de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalde referentieperiodes.

De Koning kan deze voorwaarden wijzigen of aanvullen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

que la procédure à suivre pour demander ou autoriser du télétravail occasionnel.

Le ministre expose ensuite les dispositions du projet de loi à activer au niveau sectoriel ("menu"). Il distingue à cet égard deux volets, le premier relatif au travail maniable et le second au travail faisable.

Une première mesure, proposée dans le cadre du travail maniable, consiste dans l'élargissement du *plus minus conto*, qui existe actuellement dans l'industrie automobile. Le projet rend ce système accessible à d'autres secteurs, tant de l'industrie que des services, qui sont confrontés sur le marché international à une forte concurrence.

Via une convention collective de travail sectorielle il sera possible à ces secteurs de prévoir la répartition du calcul de la semaine de travail de 38 heures en moyenne sur plusieurs années. Cette période de référence plus longue ne pourra pas aller au-delà de 6 ans au maximum.

Les entreprises qui souhaitent faire appel à ce système doivent répondre aux conditions suivantes:

— appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale;

— être soumises à des cycles de production ou de développement de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, au cours desquels l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail;

— être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit nouvellement développé ou un service nouvellement développé;

— être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Roi peut par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du Conseil national du Travail, modifier ou compléter ces conditions.

Er wordt niet geraakt aan de overige voorwaarden, noch aan de procedure tot instelling van het *plus-minusconto* in de onderneming.

Voorts voorziet het wetsontwerp in de mogelijkheid om in het kader van de wetgeving inzake uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde duur te sluiten. Deze overeenkomst tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau moet bewerkstelligen dat de uitzendkracht opeenvolgende uitzendopdrachten bij één of meer gebruikers kan uitvoeren.

Met deze maatregel ligt het niet in de bedoeling de mogelijkheid tot uitzendarbeid voor onbepaalde duur te veralgemenen; uitzendarbeid blijft alleen mogelijk voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de wettelijk bepaalde gevallen. Het ligt echter wel degelijk in de bedoeling in de wet op de uitzendarbeid in de mogelijkheid te voorzien uitzendarbeid te verrichten binnen het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die het uitzendbureau en de uitzendkracht hebben aangegaan.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet schriftelijk worden vastgesteld overeenkomstig het door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid bepaalde model en moet de algemene contractuele voorwaarden bevatten inzake de uitvoering van de mogelijke uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht. Zo moeten de partijen afspraken maken over de mobiliteitsperimeter waarbinnen de uitzendopdrachten mogen worden uitgevoerd, alsook over de periodes gedurende welke de uitzendkracht ter beschikking staat om uitzendopdrachten uit te voeren. Bovendien moet de arbeidsovereenkomst ook vermelden voor welke betrekkingen (functies) de uitzendkracht mag worden ingezet.

Bij iedere uitzendopdracht die de uitzendkracht uitvoert, moet hem/haar vooraf een zendingsbrief worden overhandigd die alle wettelijk bepaalde vermeldingen bevat inzake de aard van de uit te voeren opdracht (naam van de gebruiker, werkplaats, reden van uitzendarbeid, beroepskwalificatie, overeengekomen loon).

Van deze mogelijkheid kan slechts gebruik worden gemaakt voor zover in het paritair comité voor de uitzendarbeid de vereiste collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gesloten die nodig zijn om het wettelijk kader van deze maatregel te bepalen. Zo moet bijvoorbeeld bij collectieve arbeidsovereenkomst het gewaarborgd loon worden bepaald waarop de uitzendkracht recht heeft voor de periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten in (*in between assignments*) gedurende welke hij niet aan de slag of in opleiding is. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit

Les autres conditions et procédure pour l'introduction du *plus minus conto* dans l'entreprise demeurent inchangées.

Le projet de loi introduit ensuite dans la législation sur le travail intérimaire la possibilité de conclure un contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée. Ce contrat entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, doit permettre de faire exécuter par l'intérimaire des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs.

L'objectif de cette mesure n'est pas de généraliser la possibilité de recourir au travail intérimaire pour une durée indéterminée. Le travail intérimaire reste uniquement possible pour effectuer un travail temporaire dans les cas prévus par la loi. L'objectif est bien de prévoir, dans la loi sur le travail intérimaire, la possibilité de faire exécuter un travail intérimaire dans le cadre d'un contrat de travail pour une durée indéterminée conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit être constaté par écrit conformément au modèle prévu par la commission paritaire pour le travail intérimaire et doit comporter les conditions contractuelles générales relatives à l'exécution des missions d'intérim potentielles et à la durée du travail de l'intérimaire. Ainsi, les parties doivent se mettre d'accord sur le périmètre de mobilité dans lequel les missions peuvent être effectuées et sur les périodes durant lesquelles l'intérimaire est disponible pour effectuer des missions d'intérim. En outre, le contrat de travail doit aussi mentionner les emplois (fonctions) pour lesquels l'intérimaire peut être engagé.

À chaque fois que l'intérimaire effectue une mission d'intérim, une lettre de mission doit lui être remise, contenant toutes les mentions légales par rapport à la nature de la mission à effectuer (nom de l'utilisateur, lieu d'occupation, motif de travail intérimaire, qualification professionnelle, rémunération convenue).

Cette possibilité ne pourra être utilisée que pour autant que soient conclues dans la Commission paritaire pour le travail intérimaire les conventions collectives de travail nécessaires à l'encadrement de cette mesure. Ainsi, par exemple, une convention collective de travail devra fixer le salaire garanti auquel l'intérimaire a droit pour les périodes d'interruption entre deux missions d'intérim (périodes d'intermission) pendant lesquelles il n'est pas mis au travail ou n'est pas en formation. Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits sociaux et de l'ancienneté.

met het oog op het opbouwen van sociale rechten en anciënniteit. Voor de periodes zonder uitzendopdracht kan geen economische werkloosheid worden ingeroepen.

Voorts stelt het wetsontwerp een definitief wettelijk kader in voor het bestaande systeem van de werkgeversgroepering.

In het kader van dat systeem kan de minister van Werk een werkgeversgroepering toestaan werknemers ter beschikking te stellen van de diverse leden van die groepering en aldus tegemoet te komen aan de gezamenlijke personeelsbehoeften. Daardoor kunnen werknemers worden “gedeeld” door ondernemingen die, om diverse redenen, geen nood hebben aan voltijdse werknemers of over onvoldoende financiële middelen beschikken om er voltijds in dienst te nemen.

De procedure voor het verlenen van de ministeriële toelating om te functioneren als een werkgeversgroepering, wordt vereenvoudigd.

Voortaan zal de minister onmiddellijk een toelating voor onbepaalde duur kunnen verlenen. Deze toelating kan worden ingetrokken indien de werkgeversgroepering de opgelegde voorwaarden niet in acht neemt.

Een werkgeversgroepering mag voortaan niet meer dan vijftig werknemers in dienst hebben. Voor meer omvangrijke constructies kan de Koning dat maximumaantal evenwel optrekken. In dat geval kunnen bijkomende voorwaarden worden opgelegd, zoals de inschakeling van een arbeidsmarktspecialist als externe organisator of de toepassing van de *user pay*-regeling.

De minister geeft aan dat dit wetsontwerp tevens de regels bepaalt waarmee een werkgeversgroepering in een welbepaald paritair comité kan worden ondergebracht, teneinde de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers te bepalen.

Het is de taak van de minister van Werk de paritaire instantie of, in voorkomend geval, de respectievelijk voor de bedienden en arbeiders bevoegde paritaire instanties aan te wijzen waaronder de werkgeversgroepering en haar werknemers zullen ressorteren.

Wanneer alle leden van de werkgeversgroepering tot hetzelfde paritair comité behoren, wordt erin voorzien dat de minister van Werk alleen dát paritair comité kan aanwijzen.

Behoren de leden van de werkgeversgroepering tot verschillende paritaire comités, dan kan de minister van Werk het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad met het oog op de aanwijzing.

Le régime du chômage économique ne pourra pas être invoqué lors des périodes d'intermission.

Le projet de loi fixe ensuite un cadre légal définitif pour le système existant relatif au groupement d'employeurs.

Dans le cadre de ce système, le ministre de l'Emploi peut autoriser un groupement d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de ses différents membres afin de mutualiser leurs besoins en personnel. Il s'agit de permettre l'occupation partagée de travailleurs par des entreprises qui, pour différentes raisons, n'ont pas besoin ou n'ont pas les moyens financiers d'occuper des travailleurs à temps plein.

La procédure pour l'octroi de l'autorisation ministérielle de fonctionner en tant que groupement d'employeurs a été simplifiée.

Dorénavant, le ministre pourra immédiatement octroyer une autorisation pour une durée indéterminée. Cette autorisation pourra être retirée si le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions imposées.

Le groupement d'employeurs ne pourra dorénavant occuper plus de cinquante travailleurs. Toutefois, le Roi peut augmenter ce seuil afin de viser des structures plus importantes. Dans ce cas, des conditions supplémentaires pourront être imposées, comme l'appel à un spécialiste du marché en tant qu'organisateur externe ou l'application du système *user pay*.

Le ministre précise que le projet fixe en outre les règles permettant de déterminer la commission paritaire à laquelle appartient le groupement d'employeurs et ce afin de déterminer les conditions de travail des travailleurs concernés.

Il appartient au ministre de l'Emploi de désigner l'organe paritaire compétent ou, le cas échéant, l'organe paritaire compétent pour les employés et l'organe paritaire compétent pour les ouvriers, dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

Lorsque les membres appartiennent tous à la même commission paritaire, il est prévu que le ministre de l'Emploi ne peut désigner que celle-là.

Lorsque les membres du groupement d'employeurs appartiennent à différentes commissions paritaires, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail en vue de cette désignation.

Het wetsontwerp legt verschillende criteria vast waarop de minister van Werk zich kan baseren om het bevoegde paritair comité aan te wijzen, meer bepaald naargelang van het lid of de leden met het grootste volume aan uren of naargelang van het lid of de leden met het grootste volume aan vaste werknemers. Een wijziging van dit paritair comité is mogelijk bij aansluiting van een nieuw lid.

Er wordt in voorzien dat de Nationale Arbeidsraad om de vier jaar een evaluatie uitvoert.

Vervolgens gaat de minister dieper in op de preciseringen aangaande de bepalingen van het wetsontwerp met betrekking tot de vereenvoudiging van deeltijdwerk.

Die bepalingen geven uitvoering aan het tweede onderdeel van fiche 4 "Modernisering van het arbeidsrecht" dat de sociale partners op 1 februari 2013 aan de regering hebben voorgesteld (het eerste onderdeel, over de glijdende uurroosters, is eveneens in dit wetsontwerp vervat).

Het gaat om een vereenvoudiging en modernisering van een aantal aspecten van deeltijdwerk met het oog op de verlichting van de administratieve taken voor de werkgevers, zonder evenwel afbreuk te doen aan de rechten van de deeltijdwerkers en de bescherming van hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en de bestaande controlemiddelen in de strijd tegen de sociale fraude.

Vooreerst strekt het wetsontwerp ertoe dat de verplichting om alle toepasselijke regelingen en uurroosters in verband met deeltijdwerk in het arbeidsreglement op te nemen, wordt afgeschaft, zowel voor de vaste als voor de variabele werkroosters. Het arbeidsreglement zal wel een algemeen kader voor de toepassing van de variabele deeltijdwerkroosters moeten vastleggen dat beantwoordt aan een aantal basisvereisten en -waarborgen aangaande de grenzen van de variabiliteit; tevens zal het moeten bepalen hoe en binnen welke termijn de deeltijdwerkers in kennis worden gesteld van hun werkrooster.

Zo zal het toepasselijke werkrooster alleszins minstens vijf werkdagen vooraf ter kennis moeten worden gebracht van de betrokken werknemers. Deze verwittigingstermijn kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, maar mag nooit korter zijn dan één werkdag.

Le projet fixe les différents critères sur lesquels le ministre de l'Emploi peut se baser afin de désigner la commission paritaire compétente, notamment en fonction du membre ou des membres avec le plus grand volume en heures ou en fonction du membre ou des membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents. Un changement de commission paritaire est possible en cas d'affiliation d'un nouveau membre.

Il est prévu que le Conseil national du Travail procédera à une évaluation tous les quatre ans.

Le ministre donne ensuite des précisions sur les dispositions du projet relatives à la simplification du travail à temps partiel.

Ces dispositions mettent en œuvre le second volet de la fiche 4 "Modernisation du droit du travail" que les partenaires sociaux avaient présenté au gouvernement le 1^{er} février 2013 (le premier volet, relatif aux horaires flottants a également été pris en compte dans ce projet).

Il s'agit d'une simplification et d'une modernisation de certains aspects du travail à temps partiel en mettant l'accent sur l'allègement des charges administratives pour les employeurs, sans cependant porter préjudice aux droits des travailleurs à temps partiel et à la protection de leurs conditions de travail et sans toucher aux garanties existantes contre les éventuels abus ni aux contrôles existants dans la lutte contre la fraude sociale.

Le projet supprime tout d'abord l'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel possibles et cela, aussi bien en ce qui concerne les horaires fixes que les horaires variables. Le règlement de travail devra par contre fixer un cadre général pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables qui répond à un certain nombre d'exigences et garanties de base portant sur les limites de la variabilité, ainsi que la manière et les délais dans lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires de travail.

Ainsi, l'horaire applicable doit de toute façon être porté à la connaissance des travailleurs concernés au minimum 5 jours ouvrables à l'avance. Ce délai d'avertissement peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur au délai d'un jour ouvrable.

Daarnaast preciseert het wetsontwerp dat de overeenkomst inzake deeltijdwerk, in geval van een variabel werkrooster, de overeengekomen deeltijdwerkregeling moet vermelden, moet aangeven dat het om een variabel werkrooster gaat, alsook moet verwijzen naar het algemeen kader voor de toepassing van variabele werkroosters, dat moet worden opgenomen in het arbeidsreglement. Er wordt met andere woorden verduidelijkt dat het niet verplicht is om in de overeenkomst inzake deeltijdwerk alle mogelijke variabele werkroosters op te nemen.

Ten slotte worden de verplichtingen met betrekking tot de bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdwerkers en het toezicht op de afwijkingen van hun normaal werkrooster vereenvoudigd en aangepast aan de huidige en toekomstige technologieën.

Daarnaast wordt een koninklijk besluit voorbereid dat wijzigingen zal aanbrengen aan het krediet van bijkomende uren waarvoor geen overloon moet worden betaald in geval van variabele deeltijdse werkroosters. Dat krediet zal voortaan 3u14 per week in de referentieperiode bedragen, met een maximum van 168 uren per jaar.

Vervolgens gaat de minister in op de in uitzicht gestelde wijzigingen van de wetgeving inzake nachtwerk.

Onder nachtwerk wordt werk verstaan dat wordt verricht tussen 20.00 uur en 6.00 uur. Krachtens een koninklijk besluit van 13 maart 2016 is nachtwerk toegestaan in de sector van de *e-commerce*.

Deze afwijking wordt bevestigd in de tekst van de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt opgenomen naast de andere wettelijke afwijkingen waarin artikel 36 van die wet voorziet.

De procedure tot invoering van nachtwerk in de onderneming blijft ongewijzigd.

Zo is een bijzondere procedure die is opgenomen in artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971, van toepassing wanneer de werkgever een arbeidsregeling met nachtprestaties wenst in te voeren in de onderneming. Een "arbeidsregeling met nachtprestaties" is volgens de regelgeving een arbeidsregeling waarbij de werknemers hun prestaties gewoonlijk verrichten tussen 20.00 uur en 6.00 uur, maar steeds tussen middernacht en 5.00 uur.

De procedure tot invoering van die regeling omvat twee fasen: een overlegfase en nadien de eigenlijke invoeringsfase. Die procedure blijft ongewijzigd van toepassing. Zo moet onder andere een collectieve

Ensuite, le projet précise que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner, en cas d'horaire de travail variable: le régime de travail à temps partiel convenu et le fait que l'horaire de travail est variable et renvoyer au cadre général pour l'application des horaires variables de travail qui doit être repris dans le règlement de travail. En d'autres termes, il est donc précisé qu'il n'est pas obligatoire de reprendre tous les horaires de travail variables possibles dans le contrat de travail à temps partiel.

Enfin, les obligations relatives à la publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel et à la surveillance des dérogations à leur horaire normal ont été simplifiées et adaptées aux technologies actuelles et futures.

Un arrêté royal est en outre en cours de préparation. Celui-ci apportera des modifications au crédit d'heures supplémentaires pour lesquelles aucun sursalaire ne doit être payé pour les horaires à temps partiel variables. Dorénavant, ledit crédit s'élèvera à 3h14 par semaine dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures par an.

Le ministre aborde ensuite les modifications prévues à la législation relative au travail de nuit.

Par travail de nuit on entend le travail effectué entre 20h et 6h. Il est autorisé dans le secteur du *e-commerce* par un arrêté royal du 13 mars 2016.

Cette dérogation se voit confirmée dans le texte même de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et s'ajoute aux autres dérogations légales prévues à l'article 36 de cette loi.

La procédure d'introduction du travail de nuit dans l'entreprise reste inchangée.

Ainsi, une procédure particulière reprise à l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique lorsque l'employeur souhaite introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit dans l'entreprise. Un "régime de travail comportant des prestations de nuit" est, selon la réglementation, un régime dans lequel les travailleurs sont habituellement occupés entre 20 heures et 6 heures et fournissent toujours leurs prestations entre minuit et 5 heures du matin.

La procédure d'introduction de ce régime comporte deux phases: une phase de consultation et ensuite la phase d'introduction proprement dite. Cette procédure reste applicable, sans modification. Aussi, il faut, entre

arbeidsovereenkomst worden gesloten met alle organisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd wanneer de onderneming een vakbondsafvaardiging heeft. Wanneer de onderneming geen vakbondsafvaardiging heeft, zal de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moeten worden gevolgd.

De regering zal het wettelijk kader voor nachtarbeid in de *e-commerce* evalueren na drie maanden.

Vervolgens gaat de minister in op het tweede onderdeel van het “menu”, dat betrekking heeft op werkbaar werk.

De eerste in dit verband voorgestelde maatregel behelst de instelling van een “stelsel van tijdsparen” dat de werknemer de mogelijkheid biedt tijd op te sparen om later tijdens de loop van de dienstbetrekking verlof te kunnen opnemen. Op die manier krijgt de werknemer de gelegenheid om zijn loopbaan voor een stuk zelf te sturen en om adempauzes te nemen in zijn beroepsleven.

Het wetsontwerp somt een aantal mogelijke tijdselementen op die de werknemer zal kunnen opsparen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om bepaalde overuren die niet moeten worden ingehaald, dan wel om krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst toegekende conventionele verlofdagen waarvan is bepaald dat die vrij door de werknemer kunnen worden gekozen. Bij koninklijk besluit zal kunnen worden vastgelegd dat ook geldpremies (bijvoorbeeld jaareindepremies) mogen worden opgespaard om later betaald verlof te kunnen opnemen.

Het initiatief tot invoering van het loopbaansparen wordt bij de sectoren en/of de ondernemingen gelegd, maar de werknemer kan niet worden verplicht eraan deel te nemen.

Meer specifiek zullen de invoering van het loopbaansparen en de uitwerking van een raamwerk ervoor hun beslag moeten krijgen door middel van een op sectoraal niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst en, indien een initiatief ter zake uitblijft, via een op ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Wat het raamwerk aangaat, zal de overeenkomst moeten bepalen welke tijdsperiodes de werknemer kan opsparen, binnen welke periode die kunnen worden opgespaard en op welke manier de aldus opgespaarde tijd kan worden opgenomen. Voorts zal de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst die op sectoraal niveau wordt gesloten, ook kunnen bepalen dat het spaartegoed overdraagbaar is binnen de betrokken sector.

autres, conclure une convention collective de travail avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale lorsque l'entreprise a une délégation syndicale. Lorsque l'entreprise n'a pas de délégation syndicale, la procédure de modification du règlement de travail devra être suivie.

Le gouvernement évaluera le cadre légal pour le travail de nuit dans l'*e-commerce* après 3 mois.

Le ministre aborde ensuite le deuxième volet du “menu”, qui se rapporte au travail faisable.

La première mesure proposée dans ce cadre est consacrée à l'introduction d'un “compte épargne temps” qui permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre congé plus tard dans le courant de sa période d'engagement. De cette manière, le travailleur a l'opportunité de gérer lui-même une partie de sa carrière et de prendre le temps de souffler dans sa vie professionnelle.

Le projet énumère un certain nombre d'éléments possibles de temps sur lesquels le travailleur pourra économiser. Cela peut inclure, par exemple, certaines heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées ou des jours de congé conventionnels, octroyés via une convention collective, qui prévoit qu'ils peuvent être librement choisis par le travailleur. La possibilité d'épargner des primes en argent (par exemple, des primes de fin d'année) pour permettre la prise de congés rémunérés ultérieurement pourra également être prévue par arrêté royal.

L'initiative pour l'introduction du compte épargne temps appartient aux secteurs et/ou aux entreprises, mais le travailleur ne peut pas être obligé d'y prendre part.

Plus spécifiquement, l'introduction et l'encadrement du compte épargne temps doivent être réalisés par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel et, à défaut d'initiative à ce niveau, par une convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise. Pour ce qui est de l'encadrement, la convention devra déterminer quelles périodes de temps le travailleur peut économiser, dans quelle période celles-ci peuvent être épargnées et de quelle manière le temps épargné peut être utilisé. La convention collective de travail en question, conclue au niveau sectoriel, pourra également prévoir que l'avoir épargné est transférable au sein du secteur concerné.

Naast de begeleidingsbepalingen zullen ook een aantal andere belangrijke punten moeten worden geregeld via een op sector- of ondernemingsvlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Daarbij gaat het in eerste instantie om de waarderingsregels die zullen worden toegepast in verband met het spaartegoed. Voorts zal de betrokken overeenkomst moeten bepalen hoe het loopbaansparen zal worden beheerd en wat de garanties zijn voor de werknemers die deelnemen aan het geplande stelsel van loopbaansparen. Tevens moet een regeling worden uitgewerkt in verband met de situatie waarin zou worden overgegaan tot een vereffening.

Aangaande het beheer van het loopbaansparen stelt het wetsontwerp drie mogelijke denksporen in uitzicht. De werkgever kan het beheer zelf op zich nemen; in dat geval is hij verplicht de nodige betalingswaarborgen te bieden. Het beheer kan evenwel ook gebeuren binnen de betrokken sector door het fonds voor bestaanszekerheid, dan wel worden overgelaten aan een externe instelling zoals een bank of een verzekeringsinstelling.

Ten slotte garandeert het wetsontwerp ook dat de werknemer recht heeft op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed wanneer hij uit dienst treedt, zelfs wanneer de op sectoraal vlak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de overdraagbaarheid van het spaartegoed mogelijk maakt.

De minister vestigt er de aandacht op dat de met dit wetsontwerp in uitzicht gestelde bepalingen inzake tijdsparen geen enkel effect zullen hebben indien de Nationale Arbeidsraad in dat verband een collectieve arbeidsovereenkomst sluit binnen een periode van zes maanden na de inwerkingtreding van dit wetsontwerp. Op die manier krijgen de sociale partners de mogelijkheid om een harmoniserende rol te spelen teneinde op intersectoraal niveau een stelsel van loopbaansparen uit te werken. Een koninklijk besluit zal die termijn van zes maanden kunnen verlengen met maximum zes maanden.

Vervolgens gaat de minister in op de bepalingen van het wetsontwerp in verband met de verlenging van de totale duur van het recht op palliatief verlof tot drie maanden.

Indien de sociale partners collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet hebben aangepast, voorziet het wetsontwerp erin dat de totale duur van het tijdskrediet met zorgmotief wordt verlengd tot 51 maanden. De minister preciseert dat de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2016 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103^{ter} heeft gesloten.

A côté des dispositions d'encadrement, un certain nombre d'autres points doivent être détaillés dans une convention collective de travail, conclue au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise. Il s'agit ici, en premier lieu, de l'estimation qui va être faite de l'avoir épargné. La convention en question devra également déterminer comment le compte épargne-temps sera géré et quelles sont les garanties pour les travailleurs qui participent au régime du compte épargne temps. Une réglementation doit également prendre en compte la situation dans laquelle l'on se trouverait face à une liquidation.

Pour ce qui est de la gestion du compte épargne temps, le projet prévoit trois pistes possibles. Soit l'employeur assume lui-même la gestion, auquel cas, il est obligé de prévoir les garanties nécessaires de paiement. La gestion peut également être assurée au sein du secteur concerné par le fonds de sécurité d'existence ou, enfin, elle peut être laissée à une institution externe, comme une banque ou une compagnie d'assurance.

Enfin, le projet garantit également au travailleur le droit au paiement intégral de son épargne au moment où son engagement prend fin et ce, même lorsque la convention collective de travail conclue au niveau du secteur permet la transmissibilité de cette épargne.

Le ministre attire l'attention sur le fait que les dispositions en matière d'épargne temps prévues dans le projet de loi n'auront aucun effet si le Conseil national du Travail conclut une convention collective de travail en cette matière endéans une période de 6 mois après l'entrée en vigueur du projet de loi. De cette manière, les partenaires sociaux ont la possibilité de jouer un rôle d'harmonisation afin d'établir, au niveau intersectoriel, un système de compte épargne temps. Un arrêté royal pourra prolonger ce délai de maximum 6 mois.

Le ministre aborde ensuite les dispositions du projet relatives à l'élargissement de la durée totale du droit au congé palliatif à 3 mois.

Le projet de loi porte en outre à 51 mois la durée totale du crédit temps avec motifs de soins si les partenaires sociaux n'ont pas adapté la convention collective de travail n° 103. Le ministre précise que le Conseil national du travail a conclu, le 20 décembre 2016, la convention collective de travail n° 103^{ter}.

Het koninklijk besluit in verband met de aanpassing van de uitkeringen is in volle voorbereiding en zal na voorlegging aan het Beheerscomité van de RVA en aan de Raad van State zo spoedig mogelijk ter onderteekening worden voorgelegd aan de Koning.

De minister gaat vervolgens nader in op de bepalingen betreffende de glijdende werktijden. Het wetsontwerp voert een wettelijk kader in om glijdende werktijden in de ondernemingen in te stellen via een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement. In een stelsel van glijdende werktijden kan de werknemer het begin- en einduur van zijn arbeidsprestaties vrij bepalen, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement vastgelegde stam- en glijtijden.

Sommige ondernemingen doen vrij regelmatig een beroep op glijdende werktijden, maar door het gebrek aan wettelijk kader verloopt dat niet probleemloos. Dit wetsontwerp voorziet in aanpassingen van de wetgeving betreffende de arbeidsduur, van de arbeidsovereenkomsten, van de bescherming van het loon en tot slot van de arbeidsreglementen, teneinde dergelijke werktijden mogelijk te maken.

In het kader van een stelsel van glijdende werktijden zouden de werknemers tot 9 uur per dag en 45 uur per week kunnen werken. De werkgever zal voorzien in een systeem van tijdopvolging. De werknemer ontvangt zijn loon voor elke loonperiode op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

De bestaande stelsels kunnen worden behouden, op voorwaarde dat ze tegen ten laatste 30 juni 2017 zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement.

De minister stipt aan dat het wetsontwerp ook voorziet in de mogelijkheid om verlofdagen te schenken aan een werknemer met een ziek kind of die geen verlofdagen meer heeft.

Enkel de dagen die bovenop de 20 wettelijke verlofdagen komen, komen in aanmerking voor een schenking. Die schenking is anoniem. In principe moet een collectieve sectorale arbeidsovereenkomst worden gesloten om de schenking van verlofdagen in de praktijk om te zetten. Bij gebrek aan een dergelijke overeenkomst kan de onderneming dit verlof invoeren via een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement.

L'arrêté royal relatif à l'adaptation des allocations est en pleine préparation et, après avoir été soumis au Comité de gestion de l'ONEM et au Conseil d'État, il sera soumis au plus vite à la signature du Roi.

Le ministre détaille ensuite les dispositions relatives aux horaires flottants. Le projet introduit un cadre légal en vue d'instaurer des horaires flottants dans les entreprises par le biais soit d'une convention collective de travail soit d'une modification du règlement de travail. Un régime d'horaires flottants permet au travailleur de fixer le début et la fin de ses prestations de travail, dans le respect des plages fixes et mobiles déterminées par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Le recours à des horaires flottants est une pratique assez courante dans certaines entreprises mais qui faute d'encadrement légal soulève de nombreux problèmes. Afin de permettre la mise en place de ces horaires, des adaptations au niveau de la législation en matière de durée du travail, des contrats de travail, de la protection de la rémunération et enfin des règlements de travail sont introduites par le projet de loi.

Dans le cadre d'un système d'horaires flottants, il pourra ainsi être travaillé jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. L'employeur prévoira un système de suivi du temps. Pour chaque période de paie, le travailleur recevra son salaire sur base de la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Le maintien des régimes préexistants est possible moyennant formalisation par convention collective de travail ou règlement de travail pour le 30 juin 2017 au plus tard.

Le ministre explique que le projet de loi prévoit aussi la possibilité de don de jours de congé, en faveur d'un travailleur qui a un enfant malade et qui a épuisé tous ses jours de congé.

Seuls les jours qui tombent en dehors des 20 jours de congé légaux entrent en ligne de compte pour un don. Ce don est anonyme. La mise en œuvre de ce don de congé nécessite en principe une convention collective de travail sectorielle. A défaut d'une telle convention sa mise en œuvre pourra se faire au niveau de l'entreprise par une convention collective de travail ou une modification du règlement de travail.

B. Wetsvoorstel teneinde de schenking van verlofdagen aan een ouder van een ernstig ziek kind mogelijk te maken (DOC 54 1501)

De heer David Clarinval (MR) licht toe dat een lokaal initiatief in Frankrijk model heeft gestaan voor het wetsvoorstel teneinde de schenking van verlofdagen aan een ouder van een ernstig ziek kind mogelijk te maken (DOC 54 1501/001). Het wetsvoorstel strekt ertoe enerzijds een werknemer de mogelijkheid te bieden een deel van zijn verlofdagen af te staan aan een andere werknemer van hetzelfde bedrijf of van dezelfde overheidsdienst wiens kind aan een ernstige ziekte lijdt en anderzijds ouders met een ernstig ziek kind concreet te helpen, door te voorzien in de mogelijkheid dat ze dat kind kunnen bijstaan, zonder evenwel loon in te leveren.

C. Voorstel van resolutie betreffende de modernisering van de organisatie van het werk (DOC 54 1909)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) geeft toelichting bij het voorstel van resolutie betreffende de modernisering van de organisatie van het werk (DOC 54 1909/001) legt uit dat voor haar partij de modernisering van de organisatie van het werk van fundamenteel belang is in de context van de toekomstige uitdagingen zoals de digitalisering. Om deze modernisering te bewerkstelligen moet er op verschillende fronten worden gewerkt. Er moet zowel aandacht uitgaan naar innovatie en ook naar een flexibele organisatie.

Dit voorstel van resolutie heeft tot doel deze modernisering te concretiseren aan de hand van zes krachtlijnen.

— Eerste krachtlijn: evenwicht gezin/werk

De spreekster pleit voor een spreiding van het tijds-krediet om beter rekening te houden met de realiteit van zowel gezin als werk. Daarnaast houdt zij ook een pleidooi voor een specifiek verlofstelstel voor de mantelzorgers en de verlenging van het adoptieverlof.

Met betrekking tot de digitalisering is mevrouw Fonck voorstander voor de instelling van een recht op telewerk maar anderzijds ook van de creatie van een recht op afkoppeling. Het is daarbij niet in de bedoeling dat werknemers niet in verbinding mogen blijven maar gewoon te voorzien in een filter zodat *burn-outs* en stress zoveel mogelijk kunnen worden vermeden. Elk bedrijf dient hierover individueel afspraken te maken met zijn werknemers. Een aantal grote multinationals waaronder

B. Proposition de loi visant à permettre le don de jours de congés à un parent d'un enfant gravement malade (DOC 54 1501)

M. David Clarinval (MR) explique que la proposition de loi visant à permettre le don de jours de congés à un parent d'un enfant gravement malade (DOC 54 1501/001) est inspirée d'une initiative locale française. Cette proposition vise, d'une part, à permettre à un travailleur de faire don d'une partie de ses congés à un autre travailleur issu de la même entreprise ou administration dont l'enfant souffre d'une maladie grave et, d'autre part, à offrir une solution concrète à un parent en lui permettant d'être présent auprès de son enfant gravement malade, sans pour autant se retrouver privé de sa rémunération.

C. Proposition de résolution visant à moderniser l'organisation du travail (DOC 54 1909)

Mme Catherine Fonck (cdH) commente la proposition de résolution visant à moderniser l'organisation du travail (DOC 54 1909/001). Elle explique que la modernisation de l'organisation du travail revêt une importance fondamentale pour son parti, compte tenu des défis futurs tels que la numérisation. Il est nécessaire de travailler sur plusieurs fronts pour réussir cette modernisation. Il faut prêter attention aussi bien à l'innovation qu'à une organisation flexible.

Cette proposition de résolution tend à concrétiser cette modernisation au moyen de six axes:

— Premier axe: équilibre vie familiale/vie professionnelle

L'intervenante plaide pour un étalement des crédits-temps pour mieux tenir compte des réalités tant familiales que professionnelles. Ensuite, elle plaide également pour un congé spécifique pour les aidants proches et pour l'allongement du congé d'adoption.

S'agissant de la numérisation, Mme Fonck est favorable à la création d'un droit au télétravail, mais également à la création d'un droit à la déconnexion. L'objectif poursuivi en la matière n'est pas d'empêcher les travailleurs de se connecter mais simplement de prévoir des garde-fous afin de pouvoir prévenir autant que possible le *burn-out* et le stress. À cet égard, chaque entreprise doit conclure des accords individuels avec ses travailleurs, à l'instar de plusieurs grandes multinationales,

BMW, Daimler-Benz, AXA en Orange hebben op dit vlak reeds afspraken gemaakt met hun personeel.

— Tweede krachtlijn: soepeler arbeidstijd

In dat kader roept de spreekster op tot de actualisering van het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur.

— Derde krachtlijn: focus op de pensioenen en het loopbaaneinde

Mevrouw Fonck betreurt dat de regering bij de pensioenhervorming weinig aandacht heeft besteed aan de problematiek van het loopbaaneinde. Zij roept de federale regering en de deelstaten op zo spoedig mogelijk werk te maken van de kwalitatieve/kwantitatieve bijstellingen van het loopbaaneinde om ervoor te zorgen dat werknemers makkelijker langer aan de slag kunnen blijven en de effectieve pensioenleeftijd in de praktijk verhoogt. Daarnaast vraagt de spreekster om de volledige beroepsloopbaan en het pensioen nauwer op elkaar af te stemmen. De met dit voorstel van resolutie voorgestelde maatregel beoogt de leeftijd voor onmiddellijke aansluiting in verband met het aanvullend pensioen te verlagen van 25 jaar tot 18 jaar.

— Vierde krachtlijn: beroepsmobiliteit

De spreekster beveelt te regering aan om de bestaande belemmeringen inzake beroepsmobiliteit weg te werken. Daarbij is het in de eerste plaats van belang om de verschillen wegwerken die in verband met de toekenningsvoorwaarden voor moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bestaan wanneer iemand van beroepsstatus verandert (werknemer, in vast verband benoemde ambtenaar, zelfstandige). Daarnaast dienen ook de anciënniteitsvoorwaarden die gelden voor talrijke themaverloven die samenhangen met de anciënniteit van de werknemer binnen de onderneming die hem in dienst heeft, te worden versoepeld.

— Vijfde krachtlijn: opleiding

Mevrouw Fonck benadrukt dat er nood is aan een betere opleiding van de werknemers. In dat kader wenst zij dat er een "bij- en nascholingsconto" komt ter vervanging van de interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonsom, die door de regering van de huidige 54ste zittingsperiode is opgeschort.

parmi lesquelles figurent BMW, Daimler-Benz, AXA et Orange.

— Deuxième axe: souplesse quant au temps de travail

Dans ce cadre, l'intervenante réclame la mise à jour de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance dans le secteur privé de l'économie nationale pour l'application de la loi sur la durée du travail.

— Troisième axe: focus pensions et fin de carrière

Mme Fonck regrette qu'en réformant les pensions, le gouvernement n'ait guère prêté attention au problème de la fin de carrière. Elle appelle le gouvernement fédéral et les entités fédérées à lancer le plus rapidement possible un chantier sur les aménagements qualitatifs/quantitatifs des fins de carrière afin de veiller à ce que les travailleurs puissent, plus facilement, rester actifs plus longtemps et à ce que l'âge effectif de la pension augmente dans la pratique. L'intervenante demande également de lier plus étroitement l'ensemble de la carrière professionnelle et la pension. La mesure avancée par la proposition de résolution à l'examen vise à abaisser l'âge d'affiliation professionnelle immédiate de 25 à 18 ans en ce qui concerne les pensions complémentaires.

— Quatrième axe: mobilité professionnelle

L'intervenante recommande au gouvernement de supprimer les freins existants à la mobilité professionnelle. À cet égard, il importe en premier lieu de supprimer les différences de traitement concernant les conditions d'octroi des allocations de maternité et d'incapacité de travail en cas de changement de statut social (salarié, statutaire, indépendant). Il s'agit par ailleurs d'assouplir les conditions d'ancienneté pour la prise de nombreux congés thématiques subordonnée à une ancienneté au sein de l'entreprise au sein de laquelle le travailleur est occupé.

— Cinquième axe: la formation

Mme Fonck souligne qu'il est nécessaire d'améliorer la formation des travailleurs. Elle souhaite que soit mis en place un "compte formation continue" afin de remplacer l'objectif interprofessionnel de 1,9 % de la masse salariale suspendu par le gouvernement en place.

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

In het kader van het nieuwe eenheidsstatuut is het van belang dat evaluaties kort na de aanvang van de arbeidsovereenkomst worden aangemoedigd. Ook een vereenvoudiging en een actualisering van de arbeidsreglementen ten gevolge van de gewijzigde arbeidsomstandigheden dringt zich op.

III. — HOORZITTINGEN

Het integraal verslag van de hoorzittingen kan worden geraadpleegd via de volgende link: <http://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/54/ic563.pdf>.

De audio- en video-opnamen van de hoorzittingen kunnen worden geraadpleegd op de website van de Kamer van volksvertegenwoordigers via de volgende link: www.dekamer.be.

De commissie heeft vertegenwoordigers van de vakbonds- en de werkgeversorganisaties gehoord, alsook van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties hebben gemengde gevoelens bij het wetsontwerp.

Ze stellen vast dat het wetsontwerp sinds de eerste versie beter is geworden; ze juichen dit toe. Bepaalde van de voorgestelde maatregelen worden positief onthaald, zoals het loopbaansparen. De vakbondsorganisaties betreuren evenwel een onbalans: het wetsontwerp neigt veeleer naar wendbaar werk dan naar werkbaar werk, hetgeen ten koste gaat van de werknemers, die in deze tekst geen tegenwicht vinden voor langere loopbanen en voor meer flexibiliteit of productiviteit.

Voorts stellen de vakbondsorganisaties vast dat bepaalde elementen die vroeger werden overgelaten aan de sociale partners, voortaan via deze tekst zouden worden geregeld bij wet. Waar het sociaal overleg wel nog een rol speelt, dient dit te gebeuren op het laagste niveau; in bepaalde gevallen wordt overleg zelfs vervangen door een individuele onderhandeling. De vakbondsorganisaties wijzen op het belang van het sectoraal niveau, dat zij in dit verband het meest relevant vinden.

Tot slot betreuren de vakbondsorganisaties dat er voor dit wetsontwerp geen effectenstudie is geweest wat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen betreft.

— Sixième axe: encourager les évaluations en début de contrat de travail et simplifier les règlements de travail

Dans le cadre du nouveau statut unique, il est important d'encourager les évaluations en début de contrat de travail. De même, une simplification et une actualisation des règlements de travail s'imposent à la suite de la modification des conditions de travail.

III. — AUDITIONS

Le compte rendu intégral des auditions peut être consulté sous le lien suivant: <http://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/54/ic563.pdf>.

Les enregistrements audio et vidéo des auditions peuvent être consultés sur le site internet de la Chambre des représentants sous le lien suivant: www.lachambre.be.

La commission a entendu des représentants des organisations syndicales et patronales ainsi que de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les représentants des organisations syndicales évaluent le projet de loi de façon mitigée.

Ils constatent que, depuis sa première version, le projet a évolué dans le bon sens et s'en réjouissent. Certaines des mesures proposées sont évaluées positivement, comme exemple le compte épargne carrière. Les organisations syndicales regrettent cependant un déséquilibre. La balance penche davantage vers le travail maniable que vers le travail faisable, et ce au détriment des travailleurs, qui ne trouveront pas dans ce texte de contrepoids à l'accroissement de la durée des carrières, de la flexibilité ou de la production.

Les organisations syndicales constatent en outre que le projet coule dans la loi un certain nombre d'éléments autrefois laissés à la discrétion des partenaires sociaux. Là où la concertation sociale peut encore jouer, elle est appelée à se dérouler au niveau le plus bas, et est même dans certains cas remplacée par une négociation individuelle. Les organisations syndicales rappellent l'importance du niveau sectoriel, le plus pertinent en l'espèce selon elles.

Enfin, les organisations syndicales regrettent l'absence d'analyse de l'impact de ce projet sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Voor het overige verwijzen ze naar de gedetailleerde analyse in het advies dat de Nationale Arbeidsraad heeft uitgebracht.

Ook de *vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties* reageren niet onverdeeld positief. Ze zijn verheugd dat de definitieve versie van de tekst veel beter is dan de oorspronkelijke versie en dat met de invoering van de 100 vrijwillige uren reële vooruitgang wordt geboekt, maar toch gaat de tekst voor hen niet ver genoeg. De bepalingen met betrekking tot annualisering, deeltijdwerk of de interne grens zijn niet meer dan een schuchtere vooruitgang; ze zijn geenszins revolutionair.

Andere nochtans veelbelovende maatregelen, zoals nachtarbeid in de *e-commerce* of het *plus-minusconto*, dreigen zonder gevolg te blijven indien een sectoraal akkoord uitblijft.

De werkgeversorganisaties betreuren in het algemeen een onbalans ten gunste van de werknemers. De maatregelen die goed zijn voor de werknemers worden opgevat als individuele rechten, terwijl de maatregelen die gunstig zijn voor de ondernemingen het voorwerp moeten uitmaken van sociaal overleg, met het daaraan verbonden risico op blokkering.

De werknemersorganisaties vinden het jammer dat het kader soms te rigide is en de wetgeving te ingewikkeld, bijvoorbeeld wat het occasioneel telewerk betreft.

Ten slotte worden de doelstellingen inzake opleiding irrealistisch bevonden.

De *vertegenwoordigster van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen* toont eerst, aan de hand van een aantal statistieken, aan dat dit wetsontwerp een uitgesproken en onweerlegbare genderdimensie heeft. Ze stelt vast dat over de tekst dienaangaande geen grondige effectenstudie werd gemaakt, en pleit er bijgevolg voor om in de tekst van het wetsontwerp een bepaling op te nemen waarbij voorzien wordt in een *ex post*-evaluatie.

Vervolgens wijst de *vertegenwoordigster van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen* erop dat flexibiliteit op het eerste gezicht een betere afstemming tussen werk en gezin mogelijk maakt – waar de vrouwen vragende partij voor zijn -, maar dat dit ook risico's inhoudt. Aangezien er nog steeds grote ongelijkheid heerst inzake verdeling van de huishoudelijke taken, valt te vrezen dat meer vrouwen een beroep zullen doen op flexibele arbeid dan mannen. Wellicht heeft

Elles renvoient pour le surplus à l'analyse détaillée réalisée dans l'avis rendu par le Conseil National du Travail.

Le bilan *des représentants des organisations patronales* est également en demi-teinte. S'ils saluent un texte bien meilleur dans sa version définitive que dans sa première mouture, et la réelle avancée que constitue la mise en place des 100 heures supplémentaires volontaires, le projet ne va pas assez loin. Les dispositions relatives à l'annualisation, au temps partiel ou à la limite interne ne constituent que de timides avancées et ne sont en rien révolutionnaires.

D'autres mesures à priori prometteuses comme le travail de nuit dans l'*e commerce* ou le *plus minusconto* risquent quant à elles de rester lettre morte à défaut d'accord au niveau sectoriel.

Les organisations patronales déplorent de façon générale un déséquilibre en faveur des travailleurs. Les dispositions favorables aux travailleurs sont conçues comme des droits individuels, alors que les mesures favorables aux entreprises doivent passer par la voie de la concertation sociale avec les risques de blocage y afférent.

Les organisations patronales regrettent un cadre parfois trop rigide et une législation trop complexe, comme par exemple en ce qui concerne le télétravail occasionnel.

Enfin, les objectifs en matière de formation sont jugés irréalistes.

La *représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* a tout d'abord démontré, à l'aide d'une série de statistiques, la dimension de genre marquée et incontestable de ce projet. Constatant que le texte n'a pas pu faire l'objet d'une analyse d'impact approfondie sur cette question, elle plaide pour l'introduction dans le texte du projet d'une clause prévoyant une évaluation *ex post*.

La *représentante de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* a ensuite démontré que si la flexibilité permet à première vue une meilleure conciliation des vies privée et professionnelle, ce dont les femmes sont demandeuses, elle recèle également des risques. En raison des inégalités encore bien présentes dans la répartition des tâches ménagères, l'on peut craindre que la proportion de femmes faisant usage du travail flexible soit plus importante que celle des

dat een negatieve impact op het beeld van de werkende vrouwen en op hun loopbaanmogelijkheden.

Tot slot kan flexibiliteit niet worden opgevat zonder een bepaalde voorzienbaarheid, die onontbeerlijk is om werk en gezin op elkaar af te stemmen.

IV. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Jean-Marc Delizée (PS) geeft aan dat het voorliggende wetsontwerp belangrijk is zowel voor de werknemers als voor de bedrijven. Het wetsontwerp dreigt een grote impact te hebben op het leven van de burgers en brengt belangrijke wijzigingen aan in het bestaand sociaal model.

Het wetsontwerp geeft de spreker de indruk dat de bescherming van de werknemers door de regering maar een als een belemmering en een last wordt beschouwd die zoveel als mogelijk moet worden weggewerkt. Dit strookt alleszins niet met de visie van de PS-fractie.

Sinds het ontstaan van het arbeidsrecht in de 20^e eeuw is de arbeidsmarkt fors gewijzigd. Steeds hebben de sociale partners aandacht gehad voor de sociale uitdagingen en gewijzigde marktomstandigheden. Het overleg tussen de sociale partners leidde steeds tot goede voorstellen die werden uitgewerkt in collectieve arbeidsovereenkomsten die dan nadien werd vastgelegd in wetgeving.

Met ontsteltenis stelt de heer Delizée vast dat de regering van oordeel is dat de huidige sociale bescherming van de werknemers niet meer beantwoordt aan de actuele sociale en economische uitdagingen. De regering meent dat de werknemers te veel worden beschermd en niet voldoende flexibel zijn. De regering volgt daarbij de stelling van de werkgevers dat meer flexibiliteit van de werknemers vereist is om te kunnen omgaan met de pieken en dalen van het productie- en leveringsproces en de snel wijzigende marktomstandigheden.

De heer Delizée benadrukt dat zijn fractie deze redering van de regering niet volgt. Het is een mythe te geloven dat de arbeidsflexibiliteit (meer en langer werken) globaal gezien de economische situatie zal doen verbeteren en de productiviteit zal doen stijgen. De laatste 40 jaar heeft meer arbeidsflexibiliteit ook niet geleid tot minder werkloosheid. Het is dus niet zo dat ons sociaal model de competitiviteit en de groei zou in de weg staan zoals de regering beweert. Het sociaal model

hommes. Un impact négatif sur l'image de la femme au travail et sur les possibilités de carrière des femmes est probable.

Enfin, la flexibilité ne peut se concevoir sans une certaine prévisibilité, indispensable à la conciliation du travail et de la vie de famille.

IV. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

M. Jean-Marc Delizée (PS) indique que le projet de loi à l'examen revêt un grand intérêt tant pour les travailleurs que pour les entreprises. Ce texte risque d'avoir un impact important sur la vie des citoyens et il modifie profondément le modèle social existant.

À la lecture du projet de loi, l'intervenant a le sentiment qu'aux yeux du gouvernement, la protection des travailleurs n'est qu'un obstacle, une charge qu'il convient autant que possible d'éliminer. Or, telle n'est certainement pas la vision du groupe PS.

Le marché de l'emploi a beaucoup changé depuis la naissance du droit du travail, au XX^e siècle. Les partenaires sociaux ont toujours été attentifs aux défis sociaux et à l'évolution des conditions du marché. La concertation entre les partenaires sociaux a toujours engendré des propositions de bonne qualité qui ont été développées dans des conventions collectives de travail elles-mêmes ancrées dans la législation.

M. Delizée constate avec consternation que pour le gouvernement, la protection sociale actuelle des travailleurs ne répond plus aux défis sociaux et économiques de notre époque. Le gouvernement estime que les travailleurs bénéficient d'une trop grande protection et qu'ils ne sont pas suffisamment flexibles. Il se rallie ainsi au point de vue des employeurs, selon lesquels une flexibilité accrue des travailleurs est indispensable pour pouvoir faire face aux pointes et aux creux dans la production et la livraison et s'adapter à l'évolution rapide des conditions du marché.

M. Delizée souligne que son groupe ne suit pas ce raisonnement du gouvernement. L'idée que la flexibilité du travail (travailler plus et plus longtemps) permettra d'améliorer la situation économique globale et d'augmenter la productivité est un mythe. Le renforcement de la flexibilité du travail au cours de ces quarante dernières années n'a pas non plus entraîné une diminution du taux de chômage. Il est donc inexact de prétendre, comme le fait le gouvernement, que notre modèle social

van een aantal Scandinavische landen zoals Zweden en Finland toont aan dat een hoge sociale bescherming perfect kan samengaan met een hoge tewerkstellingsgraad en met een competitieve economie.

Dit wetsontwerp zal het alleen nog maar moeilijker maken om een goed evenwicht te kunnen behouden tussen werk, familie en privéleven, met aanzienlijke negatieve gevolgen voor de gezondheid van de werknemers. De PS-fractie is van oordeel dat het welzijn van de werknemers, een goed evenwicht tussen werk en privé, goede arbeidsomstandigheden en een goede opleiding de basisvoorwaarden zijn voor een competitieve en productieve economie.

Het Belgische model van sociale zekerheid heeft ervoor gezorgd dat de burgers de schok van de economische en financiële crisis van 2008-2009 minder hebben gevoeld. De automatische stabilisatoren hebben dus hun vruchten afgeworpen. Door de hoge sociale bescherming behoren de Belgische werknemers tot de productiefste werknemers ter wereld.

Het sociaal overleg waarbij de sociale partners (vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers) met elkaar onderhandelen en collectieve akkoorden sluiten vormt het cement van ons sociaal model en is de garantie voor de sociale vrede in ons land.

Naast de werknemers die de bedrijven eigenlijk doen draaien, maken ook werkgevers, de bedrijven deel uit van de sociaal overlegmodel. De meeste bedrijven spelen het spel correct maar daarnaast zijn er ook toch ook een aantal bedrijven die het winstbejag vooropstellen, zich schuldig maken aan frauduleuze praktijken en belastingontwijking en een beroep doen op collectieve ontslagen. De recente ontslaggolven bij Caterpillar en ING die tot grote sociale drama's hebben geleid, zijn daar jammerlijke voorbeelden van. De bedrijven moeten het welzijn van de werknemers centraal stellen in plaats van zich enkel te focussen op de productiviteit en de omzet- en winstcijfers. Enkel op deze manier kan de sociale cohesie in onze samenleving behouden blijven.

De spreker benadrukt dat dit wetontwerp een inbreuk pleegt op het sociaal overlegmodel. De sociale partners hebben unaniem hun ongenoegen geuit over hoe zij door de regering werden behandeld. De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft aangeklaagd dat zij maar een termijn van 30 dagen heeft gekregen om een advies uit te brengen over dit volumineus en technisch ontwerp dat een grote impact zal hebben op vele werkgevers en werknemers. De sociale partners voelen zich eigenlijk door de regering buiten spel gezet. Dit wetsontwerp

entraverait la compétitivité et la croissance. On a pu observer dans un certain nombre de pays scandinaves comme la Suède et la Finlande qu'une protection sociale élevée peut parfaitement aller de pair avec un taux d'emploi élevé et une économie compétitive.

Le projet de loi à l'examen ne rendra que plus difficile le maintien d'un bon équilibre entre travail, famille et vie privée, et aura des conséquences négatives considérables pour la santé des travailleurs. Le groupe PS estime que le bien-être des travailleurs, un bon équilibre entre travail et vie privée, de bonnes conditions de travail et une bonne formation sont les conditions de base d'une économie compétitive et productive.

Le modèle belge de sécurité sociale a fait en sorte que les citoyens ont moins senti le choc de la crise économique et financière de 2008-2009. Les stabilisateurs automatiques ont donc porté leurs fruits. En raison de la protection sociale élevée, les travailleurs belges sont parmi les plus productifs au monde.

La concertation sociale dans le cadre de laquelle les partenaires sociaux (les représentants des employeurs et des travailleurs) négocient et concluent des accords collectifs constitue le ciment de notre modèle social et la garantie de la paix sociale dans notre pays.

Outre les travailleurs qui font en fait tourner les entreprises, le modèle de concertation sociale inclut également les employeurs – autrement dit, les entreprises. La plupart d'entre elles jouent correctement le jeu, mais certaines privilégient toutefois le profit, se rendent coupables de pratiques frauduleuses et d'évasion fiscale et recourent aux licenciements collectifs. Les récentes vagues de licenciements chez Caterpillar et ING, qui ont provoqué de grands drames sociaux, en sont des exemples malheureux. Les entreprises doivent mettre le bien-être des travailleurs au premier plan, au lieu de se focaliser uniquement sur la productivité, le chiffre d'affaires et les bénéfices. Ce n'est que de cette manière que l'on pourra conserver la cohésion sociale dans notre société.

L'intervenant souligne que le projet de loi à l'examen porte atteinte au modèle de concertation sociale. Les partenaires sociaux ont manifesté unanimement leur mécontentement concernant la manière dont le gouvernement les traite. Le Conseil national du travail (CNT) a déploré n'avoir obtenu qu'un délai de trente jours pour rendre un avis sur ce projet volumineux et technique, qui aura un impact important sur de nombreux employeurs et travailleurs. Les partenaires sociaux ont en fait le sentiment d'être mis hors-jeu par le gouvernement. Le

gaat in tegen afgesloten akkoorden en breekt in in een aantal lopende onderhandelingen. De regering heeft totaal geen rekening gehouden met de sociale partners, buiten dan met enkele opmerkingen van de NAR.

Dit wetsontwerp kadert in de ideologie van de regering om zoveel mogelijk te besparen en is het gevolg van een begrotingsconclaaf. De regering houdt voor dat het wetsontwerp onze arbeidsmarkt voorbereidt op de 21^e eeuw door de burgers toe te laten werk en privé beter te verenigen en de bedrijven toe te laten efficiënter en rendabeler te werken. In de werkelijkheid is dit wetsontwerp bedoeld om de sociale bescherming af te bouwen.

De heer Delizée is verwonderd over het feit dat sommige leden van de meerderheid op roepen tot meer arbeidsflexibiliteit (meer flexi-jobs en atypische contracten). Het beleid van de regering bestaat erin om de mensen die werk hebben te stimuleren om nog meer te werken via het statuut van de flexi-jobs en de bijkomende arbeidsplaatsen in de deeleconomie. De regering houdt daarbij geen rekening dat er op die manier minder jobs ter beschikking zullen zijn voor de werkzoekenden.

Enige tijd geleden heeft de regering een taxshift aangekondigd waarbij de lasten op arbeid zouden dalen en andere inkomsten zoals kapitaalinkomsten zwaarder zouden worden belast. Een onderdeel daarvan was de indexsprong. Met verbazing stelt de spreker echter vast dat er enkel belastingen zijn bijgekomen maar dat er van een verschuiving van de belastingen ("shift") eigenlijk geen sprake is. In plaats van een belasting op vermogen, zijn enkel de belastingen op consumptie verhoogd en zijn er een aantal fiscale voordelen verleend aan de werkgevers.

Naar aanleiding van de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar en de verstrenging van de stelsels van vervroegd pensioen en brugpensioen heeft de minister van Werk een rondetafelconferentie aangekondigd met de sociale partners om te onderhandelen over werkbaar werk met het oog op het verminderen van burn-outs, stress en ziekteverzuim. Deze rondetafel is nu vervangen door een wetsontwerp dat de arbeid flexibeler maakt in het voordeel van de bedrijven en de het sociaal overleg omzeilt met als gevolg dat het werk onwerkbaar wordt in plaats van werkbaar.

Vervolgens vraagt de heer Delizée naar de stand van zaken van de hervorming van de vennootschapsbelasting

projet de loi à l'examen est contraire à plusieurs accords conclus et rompt une série de négociations en cours. Le gouvernement n'a absolument pas tenu compte des partenaires sociaux, exception faite de quelques observations du CNT.

Ce projet de loi est conforme à l'idéologie du gouvernement, qui consiste à réaliser le plus d'économies possible, et est le fruit d'un conclave budgétaire. Le gouvernement prétend que ce projet de loi prépare notre marché de l'emploi au 21^e siècle en permettant aux citoyens de mieux concilier travail et vie privée et en permettant aux entreprises de fonctionner plus efficacement et de manière plus rentable. Or, en réalité, l'objectif de ce projet de loi est de démanteler la protection sociale.

M. Delizée s'étonne que certains membres de la majorité appellent à plus de flexibilité du travail (davantage de flexi-jobs et de contrats atypiques). La politique du gouvernement consiste à inciter les gens qui ont déjà du travail à travailler encore plus via le statut des flexi-jobs et via les emplois complémentaires dans l'économie collaborative. Ce faisant, le gouvernement ne tient pas compte du fait qu'il y aura ainsi moins d'emplois disponibles pour les demandeurs d'emploi.

Il y a quelque temps, le gouvernement a annoncé un tax shift qui était notamment censé alléger les charges sur le travail et taxer plus lourdement d'autres revenus tels que les revenus du capital. Le saut d'index en était l'une des composantes. L'intervenant constate cependant avec étonnement qu'il y a uniquement eu de nouvelles taxes et qu'il n'est en réalité aucunement question d'un déplacement (*shift*) de la fiscalité. Au lieu d'un impôt sur la fortune, seules les taxes sur la consommation ont été revues à la hausse, tandis qu'un certain nombre d'avantages fiscaux ont été octroyés aux employeurs.

À la suite du relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et au durcissement des règles en matière de pension anticipée et de prépension, le ministre de l'Emploi a annoncé la tenue d'une table ronde avec les partenaires sociaux afin de mener une discussion sur le thème du travail faisable, notamment en vue de réduire le nombre de *burn-outs*, le stress et l'absentéisme pour maladie. Ce projet de table ronde a cédé la place à un projet de loi qui rend le travail plus flexible dans l'intérêt des entreprises et qui contourne la concertation sociale, avec pour conséquence que le travail deviendra non pas faisable mais infaisable.

M. Delizée demande ensuite où en sont la réforme de l'impôt des sociétés et l'instauration d'une taxe sur

en de invoering van een meerwaardebelasting. De premier heeft de onderhandelingen daarover naar zich toe getrokken en zal binnen afzienbare tijd een voorstel formuleren. Wanneer zal de premier klaar zijn met zijn voorstel?

De regering is van plan de instelling van de flexibiliteitsregeling (artikel 2) te vergemakkelijken. Die flexibiliteit maakt het mogelijk meer dan 8 uur per dag en meer dan 38 uur per week te werken. Ze biedt de mogelijkheid maximaal 9 uur per dag te werken (2 uur meer of minder dan de normale arbeidstijden) en 45 uur per week. De loonbetaling blijft constant over de referentieperiode, ongeacht de schommelingen van de arbeidsduur. Zolang de gemiddelde arbeidsduur en de maximale grenswaarden niet worden overschreden, is geen enkel overloon verschuldigd. Het wetsontwerp handhaaft die grenzen.

Vandaag kan in flexibiliteit worden voorzien via collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebreke daarvan, via het arbeidsreglement. Men moet dus pogen de weg van het sociaal overleg te bewandelen voordat de flexibiliteit wordt vastgelegd op grond van het arbeidsreglement. Met het wetsontwerp stelt de regering in uitzicht dat flexibiliteit kan worden ingesteld via het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst. Het huidige cascadesysteem wordt dus omgekeerd. Het arbeidsreglement wordt de regel. Het wetsontwerp beoogt de annualisering van de arbeidstijd op te leggen wanneer de werkgever flexibiliteit instelt.

Thans is het mogelijk flexibiliteit in te stellen door te zorgen voor een referentieperiode van ten hoogste 12 maanden. Met dit wetsontwerp zal dat niet langer mogelijk zijn; de referentieperiode zal hoe dan ook 12 maanden moeten bedragen. Dat betekent dat de 38 uur per week over 12 maanden in acht zullen moeten worden genomen, in plaats van over 3 maanden zoals dat vaak vandaag het geval is. De vóór 31 januari 2017 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten die daarvan afwijken, blijven van toepassing; bij de andere of indien wijzigingen worden doorgevoerd, zal de annualisering gelden (artikel 3).

Tevens beoogt het wetsontwerp een nieuw stelsel voor overwerk (artikel 4) in te stellen. Bovenop het vigerende overwerksysteem zullen de werknemers jaarlijks tot 100 overuren mogen presteren, zonder dat daarvoor enige reden moet worden opgegeven. De sectoren zullen dat nieuwe stelsel mogen uitbreiden van 100 tot 360 overuren. Die overuren worden geacht vrijwillig te zijn; de werknemer moet dat om de 6 maanden in een geschrift bevestigen.

les plus-values. Le premier ministre a repris la main dans les discussions relatives à ces dossiers et devrait formuler une proposition prochainement. Quand cette proposition sera-t-elle prête?

Le gouvernement prévoit de faciliter la mise en place du régime de flexibilité (article 2). Cette flexibilité permet de travailler plus de 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Elle permet de travailler un maximum de 9 heures par jour (2 heures de plus ou de moins qu'horaire normal) et de 45 heures par semaine. Le paiement du salaire reste constant sur la période de référence, indépendamment des fluctuations dans le temps de travail. Tant que le temps de travail moyen et les limites maximales ne sont pas franchis, aucun sursalaire n'est dû. Le projet de loi conserve ces limites.

Aujourd'hui, la flexibilité peut être prévue par convention collective de travail ou, à défaut le règlement de travail. Une concertation sociale doit donc être tentée avant que la flexibilité soit prévue par règlement de travail. Avec le projet de loi, le gouvernement prévoit que la flexibilité peut être introduite via le règlement de travail ou via une convention collective de travail. On inverse donc la cascade. Le règlement de travail devient la règle. Le projet de loi impose l'annualisation du temps de travail lorsque l'employeur met en place la flexibilité.

Aujourd'hui, il est possible de mettre en place la flexibilité en prévoyant une période de référence de maximum 12 mois. Avec ce projet, ça ne sera plus possible, il faudra que la période de référence soit de 12 mois. Cela signifie que les 38 heures par semaine devront être respectées sur 12 mois, au lieu souvent de 3 mois actuellement. Les conventions collectives de travail conclues avant le 31 janvier 2017 qui y dérogent, restent d'application, les autres ou si modifications, l'annualisation s'appliquera (article 3).

Le projet de loi met aussi en place un nouveau système d'heures supplémentaires (article 4). Les travailleurs pourront, au-delà du système actuel d'heures supplémentaires, prester jusqu'à 100 heures supplémentaires par an, sans qu'une raison ne doive être invoquée pour cela. Les secteurs peuvent porter ce nouveau système de 100 à 360 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires sont censées être volontaires, le travailleur doit conclure un écrit tous les 6 mois.

Op jaarbasis betekenen 100 overuren dus een werkweek van 40 uren, 360 overuren op jaarbasis betekenen een werkweek van 45 uur.

Bij de vigerende regeling moet een motief worden meegedeeld, bijvoorbeeld een uitzonderlijke werktome, dringende werkzaamheden aan machines of materieel, dan wel een dreigend ongeval.

Het wetsontwerp beoogt de interne grens tot 143 uur te verhogen, dat wil zeggen het aantal gepresteerde overuren voordat de werknemer wordt verplicht rustdagen op te nemen (artikel 5). Momenteel moeten de werknemers rustdagen opnemen na ten hoogste 91 uur. Met het wetsontwerp is het de bedoeling die 91 uur voor alle werknemers tot 143 uur op te trekken, en het mogelijk te maken dat aantal uren bij collectieve arbeidsovereenkomst te vermeerderen. 25 van de 100 nieuwe overuren zullen niet meetellen voor de interne grens. Die 25 uur kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 60 uur.

De facto wordt de interne grens dus opgetrokken tot 168 uur en kan hij bij collectieve arbeidsovereenkomst worden verlengd.

De Raad van State heeft zich over die bepalingen bijzonder kritisch uitgelaten. Hij heeft eraan herinnerd dat Europese Richtlijn 2003/88/EG voorziet in een maximale wekelijkse arbeidsduur van 48 uur en in een maximale referentieperiode van vier maanden, die de sociale partners – en dus niet de lidstaten – in uitzonderlijke gevallen tot één jaar kunnen optrekken om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen.

De Raad van State vraagt zich af of de regering de richtlijn wel in acht neemt door bij wet de annualisering van de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te veralgemenen. Volgens de spreker wordt de richtlijn niet nageleefd, omdat daarin duidelijk wordt bepaald dat de sociale partners op sector- of ondernemingsniveau moeten onderhandelen over de annualisering van de arbeidsduur. Voorts heeft de afgevaardigde van de regering bevestigd dat met de flexibiliteit en de overuren de bij de richtlijn vastgelegde wekelijkse grens van 48 uur kan worden overschreden. De afgevaardigde poogt zich te verantwoorden door aan te geven dat de collectieve arbeidsovereenkomsten verbindend worden gemaakt door de Koning, die op de inachtneming van de richtlijn kan toezien.

De Raad van State treedt die zienswijze niet bij. Hij stelt namelijk het volgende: "Het overlaten van deze controle aan de Koning bij het beoordelen van een verzoek

Sur une base annuelle, 100 heures supplémentaires signifient donc une semaine de travail de 40 heures, et 360 heures supplémentaires signifient une semaine de travail de 45 heures.

Dans le système actuel, un motif doit être communiqué, par exemple; un surcroît exceptionnel de travail, des travaux urgents sur machines ou matériel, accident survenu ou imminent.

Le projet de loi repousse à 143 heures la limite interne c'est-à-dire le nombre d'heures supplémentaires effectuées avant que le travailleur soit contraint de bénéficier d'un repos compensatoire (article 5). Actuellement, les travailleurs doivent prendre du repos après maximum 91 heures. Avec le projet de loi, les 91 heures sont portées à 143 heures pour tous les travailleurs et peuvent être augmentées par convention collective de travail. 25 des 100 nouvelles heures supplémentaires ne compteront pas pour la limite interne. Ces 25 heures peuvent être portées à 60 heures par convention collective de travail.

De facto, la limite interne est donc portée à 168 heures et peut être prolongée par convention collective de travail.

Le Conseil d'État s'est montré particulièrement critique par rapport à ces dispositions. Il a rappelé que la directive européenne 2003/88/CE prévoit une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures et une période de référence maximale de 4 mois qui peut être portée par les partenaires sociaux, et donc pas par les États membres, à un an dans des cas exceptionnels, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail.

Le Conseil d'État se demande si le gouvernement respecte la directive en généralisant par la loi l'annualisation du calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail. L'orateur est d'avis que la directive n'est pas respectée parce que la directive prévoit clairement que l'annualisation du temps de travail doit être négociée par les partenaires sociaux au niveau des secteurs et/ou de l'entreprise. De plus, le délégué du gouvernement a confirmé que la flexibilité et les heures supplémentaires permettent de dépasser la limite hebdomadaire de 48 heures par semaine fixée par la directive. Le délégué tente de se justifier en indiquant que les conventions collectives de travail sont rendues obligatoires par le Roi qui peut contrôler le respect de la directive.

Le Conseil d'État ne partage pas ce point de vue et indique que cette délégation n'offre pas la même protection ni la même sécurité juridique qu'un dispositif fixé

tot algemeen verbindendverklaring biedt niet dezelfde bescherming en rechtszekerheid als een bij wet vastgesteld regeling. Bovendien leidt deze werkwijze ertoe dat de interne wetgeving geen volledige en correcte omzetting vormt van de betrokken richtlijnbevestigingen. Het louter steunen op een ad-hoc beoordeling door de Koning strookt niet met de vereisten die het Hof van Justitie hanteert voor de omzettingsmaatregelen. (...) De wet zelf dient de nodige waarborgen te bieden opdat de in de richtlijn 2003/88/EG bepaalde grenzen niet worden overschreden." (DOC 54 2247/001, blz. 270).

In reactie op deze fundamentele opmerking van de Raad van State heeft de regering ter verdediging proberen aan te voeren dat de "normale" referentieperiode niet wordt gewijzigd, maar dat zulks alleen het geval is binnen het kader van de flexibiliteitsregeling. Tevens wijst ze erop dat de limiet binnen de flexibiliteitsregeling is bepaald op 45 uren per week, terwijl de richtlijn in 48 uren voorziet.

Volgens de heer Delizée snijdt deze verantwoording geen hout. Het ligt bovenal in de bedoeling van de regering de annualisering van de berekening van de arbeidsduur te veralgemenen. Dat blijkt duidelijk uit de memorie van toelichting, het regeerakkoord en de verklaringen in de pers; het zou niet eerlijk zijn het tegendeel te beweren. Binnenkort zullen alle sectoren die flexibiliteit wensen, wettelijk verplicht zijn de annualisering toe te passen; het systeem zal worden opgelegd zonder verantwoording en de sociale partners zullen met de rug tegen de muur staan.

Het staat buiten kijf dat de Raad van State de cumuleren van de verschillende afwijkingen van de wekelijkse arbeidsduur op de korrel neemt. Door die cumulatie van "kleine" flexibiliteit kan een werknemer al aan een arbeidsduur van 45 uren per week komen, waar alle overuren moeten worden bijgeteld die hij "vrijwillig" presteert. Zo kan hij dus makkelijk meer dan 48 uren per week werken. Aangezien de regering zich daarvan zeer goed bewust is, heeft ze geprobeerd de pil te vergulden en wordt in een nieuw artikel 6 van het wetsontwerp bepaald dat de wettelijk bepaalde afwijkingen algemeen niet in strijd mogen zijn met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG. De regering meent dat aldus elke schending van de richtlijn wordt voorkomen.

De spreker is het daarmee niet eens. Eerst en vooral wordt geen oplossing geboden voor de veralgemening van de annualisering van de arbeidsduur die ingaat tegen de richtlijn. Voorts is dit weliswaar een mooie intentieverklaring, maar de vraag rijst hoe de regering zal nagaan of sommige werknemers niet méér dan 48 uren per week werken.

par la loi et constate que ce faisant, la législation belge ne transpose pas complètement et correctement les dispositions concernées de la directive. Pour le Conseil d'État, le simple fait de se fonder sur une appréciation ad hoc du Roi va à l'encontre des critères utilisés par la Cour de justice pour les mesures de transposition. La loi doit elle-même offrir les garanties nécessaires pour que les limites fixées par la directive 2003/88/CE ne soient pas dépassées (DOC 54 2247/001, p. 270).

Face à cette remarque fondamentale du Conseil d'État, le gouvernement a tenté de se justifier en prétendant qu'il ne modifie pas la période de référence normale mais simplement dans le cadre du régime de flexibilité. Il rappelle également que la limite dans le régime de flexibilité est fixée à 45 heures par semaine alors que la directive en prévoit 48 heures.

Selon M. Delizée, cette justification ne tient pas la route. D'abord, le but du gouvernement est de généraliser l'annualisation du temps de travail. L'exposé des motifs, l'accord du gouvernement et les déclarations dans la presse, sont claires. Prétendre le contraire est malhonnête. Demain, tous les secteurs qui veulent de la flexibilité seront contraints par la loi de procéder à une annualisation, le système sera imposé sans justification, les partenaires sociaux n'ont plus de marge de manœuvre.

Il est certain que ce qui est visé par le Conseil d'État c'est le cumul des différentes dérogations à la durée hebdomadaire du temps de travail. En cumulant petite flexibilité un travailleur peut déjà arriver à 45 heures par semaine auxquelles il faut ajouter toutes les heures supplémentaires "volontaires" qu'il preste. Il peut donc facilement travailler au-delà de 48 heures par semaine. Le gouvernement le sait très bien et pour essayer d'édulcorer son projet, il a prévu un nouvel article 6 qui prévoit que, de manière générale, les dérogations prévues par la loi ne peuvent contrevenir aux dispositions de la directive 2003/88/CE. Le gouvernement estime qu'ainsi, on évite toute violation de la directive.

L'orateur ne partage pas ce point de vue du gouvernement. D'abord, il ne règle en rien la question de la généralisation de l'annualisation du temps de travail contraire à la directive. Ensuite, il s'agit certes d'une belle déclaration d'intention mais comment le gouvernement va-t-il vérifier que certains travailleurs ne prestant pas plus de 48 heures par semaine?

Om de richtlijn in acht te nemen, moet de regering voorzien in de instrumenten die het mogelijk maken die praktijken te verbieden – dat doet ze echter niet.

Bovendien bevestigt de regering dat de werknemers er binnenkort toe zullen kunnen worden verplicht 48 uren per week te werken; dat zijn er 10 méér dan in een normale werkweek zoals die vandaag is opgevat.

Afgezien daarvan is het optreden van de regering onbegrijpelijk. Hoewel de wetgeving op de arbeidsduur al één van de meest ingewikkelde aangelegenheden van ons sociaal recht is, maakt de regering ze nog ingewikkelder, waardoor het geheel nagenoeg onbevattelijk wordt. Zulks draagt niet bepaald bij tot de rechtszekerheid en zal bovenal koren op de molen zijn van weinig scrupuleuze ondernemingen die onze beschermende wetgeving naast zich neerleggen.

Ook de Raad van State heeft trouwens daarop gewezen: “De voorgenomen wijzigingen maken de leesbaarheid en toegankelijkheid voor de rechtsonderhorige nog moeilijker, hetgeen de beschermende werking van de wet niet ten goede komt” (DOC 54 2247/001, blz. 265).

Voorts begrijpt de spreker absoluut niet waarom de regering de werknemers en de werkgevers ertoe verplicht de berekening van de arbeidsduur te annualiseren. Als de werkgever er geen nood aan heeft, waarom zou men hem daartoe dan moeten verplichten, tenzij om ideologische redenen?

In de huidige stand van zaken is “flexibel werk” in het algemeen al een feit. De sociale partners hebben daarover al een akkoord bereikt overal waar het nodig was. De werknemers zijn immers nooit gekant tegen collectieve arbeidsovereenkomsten die tegemoetkomen aan rechtmatige flexibiliteitsvereisten, maar dan wel op voorwaarde dat een en ander in balans is met hun noden.

Het vervangen van de huidige cascaderegeling (collectieve arbeidsovereenkomst en – bij ontstentenis – arbeidsreglement) door een nevenschikking (collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement) dreigt het cao-overleg over de flexibiliteit nog meer te ondergraven en gaat in tegen het principe van economische democratie dat op het vlak van de arbeidsduur doorgaans in acht wordt genomen.

De minister beweert vaak dat de annualiseringsregeling al voor 1,6 miljoen werknemers geldt. Waar komen die cijfers vandaan? Is er een overzicht beschikbaar op het niveau van de sectoren?

Pour respecter la directive, le gouvernement doit mettre en place les outils permettant d’interdire ces pratiques, mais il ne le fait pas.

En outre, le gouvernement confirme qu’à l’avenir, les travailleurs pourront être amenés à travailler 48 heures par semaine soit 10 heures de plus au la durée normale actuelle.

Au-delà de ces éléments, ce que fait le gouvernement est incompréhensible. Alors que la législation sur le temps de travail est déjà une des matières les plus compliquées de notre droit social, le gouvernement la complique encore rendant le tout pratiquement illisible. Ça ne va pas dans le sens de la sécurité juridique et surtout ça donnera des excuses aux entreprises peu scrupuleuses qui ne respectent pas notre législation protectrice.

Le Conseil d’État l’a d’ailleurs souligné: “Les modifications envisagées rendent encore plus malaisées la lisibilité et l’accessibilité pour les justiciables, ce qui ne contribue pas à l’effet protecteur de la loi” (DOC 54 2247/001, p. 265).

Ensuite, l’orateur ne comprend absolument pas pourquoi le gouvernement impose aux employeurs et travailleurs l’annualisation du temps de travail. Si l’employeur n’en a pas besoin, pourquoi est-ce qu’il faut le contraindre à l’imposer, si ce n’est que pour des raisons d’ordre idéologique?

De manière plus générale, aujourd’hui, la flexibilité est déjà une réalité. Partout où elle était nécessaire, elle a été négociée par les partenaires sociaux. En effet, les travailleurs ne se sont jamais opposés à conclure des accords collectifs qui répondent à des demandes légitimes de flexibilité mais à condition qu’il y ait un équilibre par rapport aux besoins des travailleurs.

Le remplacement de l’actuelle cascade (convention collective de travail et à défaut règlement de travail), par une juxtaposition (convention collective de travail ou règlement de travail) menace d’encore miner davantage la concertation conventionnelle sur la flexibilité et va à l’encontre du principe de démocratie économique, qui est généralement respecté sur le plan de la durée de travail.

Le ministre évoque souvent le fait que 1,6 millions de travailleurs sont déjà dans ce régime d’annualisation. D’où sortent ces chiffres? Il y a-t-il un relevé au niveau des secteurs?

In de memorie van toelichting maakt de regering gewag van “een evaluatie van de bestaande afwijkingmogelijkheden voor sectoren en bedrijven” (DOC 54 2247/001, blz. 8). De werknemersvertegenwoordigers hebben aangegeven dat zij niet werden betrokken bij een dergelijke evaluatie, en dat de resultaten ervan hen evenmin werden meegedeeld. Wat is daarvan aan? Kan die evaluatie worden geraadpleegd?

Door te voorzien in een regeling met nieuwe overuren en de interne limiet te verhogen, zorgt de regering voor flexibiliteit die is toegesneden op de werkgevers, ten nadele van de werknemers. Deze maatregelen zorgen voor meer onzekerheid bij de werknemers, versterken de willekeur van de werkgevers en doen afbreuk aan de sociale bescherming van de werknemers. Welke werknemer kan het zich veroorloven zijn werkgever te laten weten dat hij geen overuren wil maken, zonder te vrezen dat hij zal worden ontslagen? Dat zal beslist niet de werknemer zijn die het zwakst in zijn schoenen staat.

Door alleen de vereiste op te leggen dat er een individueel akkoord moet zijn tussen de werkgever en de werknemer, wordt de collectieve onderhandeling uitgehouden en heeft de werknemer geen verweer tegen zijn werkgever. Aldus wordt voorbijgegaan aan het ondergeschikte verband tussen een werkgever en zijn werknemer. Voortaan zullen de werknemers op hun eentje moeten weerstaan aan de druk die de werkgevers uitoefenen om die extra “vrijwillige” uren te presteren.

De regering mag dan wel beweren dat niet wordt geraakt aan de 38-urige werkweek, het toevoegen van extra uren (die niet worden meegerekend in de referentieperiode) betekent *de facto* dat komaf wordt gemaakt met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (vermeerderd met minstens twee uur per week, vermits een jaar 52 weken telt). Er wordt overgegaan van 38 uur per week naar gemiddeld 40 uur, met pieken die kunnen oplopen tot 48 uur. Dit zal uiteraard gevolgen hebben voor de werkgelegenheid (100 u x 4 miljoen werknemers komt neer op het potentieel equivalent van 250 000 arbeidsplaatsen).

Welke werknemers zullen het zich kunnen veroorloven compensatierust te eisen van hun werkgever, wanneer ze die 143 uren of zelfs 168 uren niet hebben gepresteerd?

Men dient goed te beseffen waarover men praat. 168 bijkomende uren is gelijk aan 21 werkdagen van 8 uur, dus een dag meer dan het aantal dagen jaarlijks verlof (20 dagen). Op die manier wordt het betaald verlof ter discussie gesteld!

Dans l'exposé des motifs, le gouvernement mentionne une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour les secteurs et entreprises (DOC 54 2247/001, p. 8). Les représentants des travailleurs ont souligné qu'aucun d'entre eux n'a été associé à une telle évaluation, et que le résultat de celle-ci ne leur a pas non plus été communiqué. Qu'en est-il? Peut-on disposer de cette évaluation?

Avec les nouvelles heures supplémentaires et le report de la limite interne, le gouvernement taille une flexibilité sur mesure pour les employeurs au détriment des travailleurs. Ces mesures accroissent l'insécurité pour les travailleurs, augmentent l'arbitraire de l'employeur et portent atteinte à la protection sociale des travailleurs. Quel travailleur pourra se permettre de dire à son employeur qu'il n'est pas d'accord de faire des heures supplémentaires sans avoir peur d'être licencié? Certainement pas les plus faibles.

Le fait d'exiger uniquement qu'il y ait un accord individuel entre l'employeur et le travailleur vide de substance la négociation collective et met le travailleur nu face à son employeur. C'est oublier le lien de subordination qui existe entre un employeur et son travailleur. Demain, les travailleurs seront seuls face à la pression exercée par les employeurs pour qu'ils prestent ces heures supplémentaires “volontaires”.

Le gouvernement a beau prétendre ne pas toucher aux 38 heures par semaine, le fait d'ajouter des heures supplémentaires (qui ne comptent pas dans la référence) entraîne *de facto* l'abandon de cette durée hebdomadaire moyenne du travail (augmentée d'au moins deux heures par semaine car 52 semaines dans une année). On passe de 38 heures par semaine à 40 heures en moyenne avec des pics pouvant aller jusqu'à 48 heures. Ça aura évidemment un impact sur l'emploi (100 h x 4 millions de travailleurs ça fait potentiellement l'équivalent de 250 000 emplois).

Quel travailleur pourra se permettre d'exiger de son employeur un repos compensatoire alors qu'il n'a pas épuisé ces 143 heures voir 168 heures?

Il faut se rendre compte de ce dont on parle. 168 heures supplémentaires ça équivaut à 21 journées de travail de 8h soit un jour de plus que le nombre de jour de vacances annuelles (20 jours). Voilà comment on remet en cause les congés payés!

Het feit dat de wet de interne grens automatisch vaststelt op 143 uren ondergraaft de huidige wettelijke verplichting om specifiek oog te hebben voor de werkgelegenheid, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en voor de kwaliteit van het werk.

Dit draagt duidelijk niet bij aan een betere afstemming tussen werk en gezinsleven. Thans ervaren 8 op 10 ouders concrete problemen om gezin en werk goed te organiseren. Het voornaamste probleem is dat ze hun tijd niet zelf kunnen beheren.

Met dit wetsontwerp zullen de werknemers hun tijd nog minder goed kunnen beheren. Ze zullen overgeleverd zijn aan de willekeur van hun werkgever, die bijkomende uren zal kunnen eisen.

Uiteraard zullen de vrouwen de eerste slachtoffers zijn van dat beleid. De tijdsbesteding van kinderen is niet flexibel. Het is belangrijk dat hun ritme gerespecteerd wordt: een goede nachtrust, maaltijden op geregelde uren en momenten van rust en aandacht zijn noodzakelijk voor een goed evenwicht. Hoe kunnen langere werkdagen worden verzoend met kinderdagverblijven waar kinderen maximaal 10 uur per dag terechtkunnen? Hoe zal de minister de openingstijden van kinderopvangstructuren en scholen versoepelen en annualiseren om de ouders in staat te stellen te werken? Gelukkig is de minister daarvoor niet bevoegd.

De regering wil een wettelijk kader voor occasioneel telewerk uitwerken. Dat kader verleent de occasionele telewerker dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden; hij moet worden onderworpen aan dezelfde werklast en aan dezelfde prestatienormen als de overige werknemers. Dat kader regelt de organisatie van het werk van de telewerker in het kader van de arbeidsduur die binnen de onderneming geldt.

Meer ten gronde bepaalt de regering dat de werknemer, indien de omstandigheden het toelaten, aanspraak kan maken op occasioneel telewerk in geval van overmacht dan wel om persoonlijke redenen die hem beletten zich naar zijn werkplek te begeven.

De werknemer moet zijn aanvraag met redenen omkleden en binnen een redelijke termijn indienen. Telewerk is evenwel geen recht, want de werkgever kan het telewerk weigeren (weliswaar schriftelijk en met vermelding van de redenen).

Het wetsontwerp bepaalt dat de maatregelen in werking zullen treden op 1 februari 2017, behalve wanneer vóór die datum een bij koninklijk besluit bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst tot stand komt

La fixation d'office par la loi de la limite interne à 143 heures sape l'actuelle obligation légale d'accorder une attention spécifique à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail.

Cela ne va clairement pas dans le sens d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Aujourd'hui, 8 parents sur 10 ont des difficultés concrètes d'organisation entre vie de famille et travail. Le principal problème est la non-maîtrise de son temps.

Avec ce projet de loi, les travailleurs maîtriseront encore moins leur temps. Ils seront à la merci de leur employeur qui pourra exiger des heures supplémentaires.

Les premières victimes de cette politique seront évidemment les femmes. Le temps des enfants n'est lui pas flexible. Ils ont besoin que l'on respecte leur rythme: une bonne nuit de sommeil, des heures de repas régulières, des temps de repos et d'attention sont nécessaires à un bon équilibre. Comment concilier des journées de travail plus longues avec des crèches qui accueillent un enfant 10 heures par jour maximum? Comment le ministre va-t-il flexibiliser et annualiser le temps des structures d'accueil des enfants, de l'école, pour permettre aux parents de travailler? Ce n'est heureusement pas de votre compétence.

Le gouvernement souhaite fixer un cadre légal pour le travail occasionnel. Il prévoit que le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation et il gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Plus fondamentalement, le gouvernement prévoit que si c'est compatible, le travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent de se rendre sur son lieu de travail.

Il doit le demander de manière motivée et en respectant un délai raisonnable, mais il ne s'agit pas d'un droit car l'employeur peut le refuser (par écrit et en indiquant pourquoi).

Le projet de loi établit l'entrée en vigueur des mesures au 1^{er} février 2017, sauf si une convention collective de travail prévoyant un mécanisme différent est rendue obligatoire par arrêté royal avant cette date. Le ministre

die in een andere regeling voorziet. Denkt de minister dat een dergelijke cao tot de mogelijkheden behoort?

Met betrekking tot de aanvankelijk geplande datum van inwerkingtreding (1 januari 2017) had de afdeling Wetgeving van de Raad van State het volgende aangegeven: “Vraag is of dit, rekening houdend met het gegeven dat de ontworpen wet nog de volledige parlementaire procedure moet doorlopen, wel als een rechtszekere regeling van inwerkingtreding kan worden beschouwd en of niet veeleer voor een latere datum van inwerkingtreding moet worden gekozen.” (Afdeling Wetgeving van de Raad van State, advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, DOC 54 2247/001, blz. 274). Ware het niet beter de thans bepaalde datum van inwerkingtreding (1 februari 2017) om redenen van rechtszekerheid te verschuiven?

Volgens de arbeidsrechtsspecialisten is het plus-minusconto een extreme flexibiliteitsregeling die het mogelijk maakt de gemiddelde arbeidsduur te berekenen over een periode van maximum zes jaar. De regeling werd na sociaal overleg specifiek uitgewerkt ten bate van een onderneming van de automobielsector – met name voor Audi Vorst – om banen te vrijwaren, wat een lovenswaardig doel is. Kennelijk heeft geen enkele andere sector of onderneming om het plus-minusconto gevraagd.

Het staat buiten kijf dat de werknemer voor die flexibiliteit een hoge prijs betaalt, met name voor zijn gezondheid. Hoe langer de referentieperiode duurt, hoe langer de werknemer moet werken vooraleer hem enige rust wordt gegund. Langere tijd intensief werken kan de gezondheid schaden.

Het was kennelijk niet de bedoeling het plus-minusconto te verruimen tot de hele privésector. De werknemersorganisaties hebben nooit aanvragen in die zin ontvangen. Waarom wil de regering dat plus-minusconto verruimen? Heeft zij verzoeken in die zin ontvangen? Zo ja, van welk soort van ondernemingen?

De vakbonden zijn ongerust en aanvaarden niet dat afbreuk zou worden gedaan aan de cumulatieve voorwaarden inzake sociaal overleg op de diverse niveaus waarin de bestaande wetgeving voorziet. Kan de minister het lid geruststellen wat dat betreft?

De begrippen “uitzendarbeidsovereenkomst” en “onbepaalde duur” lijken op het eerste gezicht enigszins tegenstrijdig.

Het wetsontwerp bepaalt dat een uitzendbureau met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor

pense-t-il que pareille convention collective de travail est possible?

Par rapport à la date du 1^{er} janvier 2017 initialement prévue, la section de législation du Conseil d’État avait estimé: “La question se pose de savoir si, compte tenu du fait que la loi en projet doit encore suivre l’ensemble de la procédure parlementaire, ce régime d’entrée en vigueur peut effectivement être considéré comme juridiquement sûr ou s’il ne faut pas plutôt opter pour une date d’entrée en vigueur ultérieure.” (Section de législation du Conseil d’État, avis n° 60 401/1 du 7 décembre 2016, DOC 54 2247/001, p. 274). Ne vaut-il pas mieux reporter la date du 1^{er} février par souci de sécurité juridique?

Les spécialistes en droit du travail considèrent le *plusminus conto* comme un système de flexibilité extrême permettant de calculer la durée moyenne du temps de travail sur une période maximale de 6 ans. Il a été élaboré de manière spécifique dans l’intérêt d’une entreprise du secteur automobile – à savoir Audi Forest – pour des motifs louables de maintien d’emploi, à l’issue d’une concertation sociale. Aucun autre secteur ni aucune autre entreprise ne semble avoir demandé le *plusminus conto*.

Bien entendu, le travailleur paye un prix considérable, en termes de santé, pour la flexibilité. Plus la période de référence est longue, plus il travaillera pendant une période très longue pour bénéficier d’un peu de calme. Le travail intensif pendant longtemps peut nuire à la santé.

L’objectif ne semble pas avoir été de rendre le *plusminus conto* applicable à l’ensemble du secteur privé. Les organisations de travailleurs n’ont jamais été confrontées à des demandes en ce sens. Pourquoi le gouvernement souhaite élargir ce *plusminus conto*? A-t-il reçu des demandes en ce sens? Si oui, de quel type d’entreprises?

Les syndicats sont inquiets et n’acceptent pas qu’il soit porté préjudice aux conditions cumulatives en matière de concertation sociale aux différents niveaux prévus dans la législation existante. Le ministre peut-il rassurer le membre?

Les notions de “contrat de travail intérimaire” et “durée indéterminée” paraissent à première vue assez antinomiques.

Le gouvernement prévoit qu’une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée

onbepaalde duur mag sluiten om opeenvolgende opdrachten te vervullen. Het gaat om een eis van Federgon, de werkgeversfederatie van HR-dienstverleners, die daarvoor al geruime tijd vragende partij is.

Er zij op gewezen dat de Belgische reglementering inzake uitzendwerk berust op het principe dat de uitzendkracht tijdelijk aan de slag is, alsook dat de voorkeur moet worden gegeven aan de onmiddellijke aanwerving van een werknemer aan de hand van een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (AOD). Zo functioneert de Belgische arbeidsmarkt al zeer lang. De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur is in strijd met dat beginsel, aangezien ze de werknemers in voortdurende onzekerheid houdt. De fractie waartoe het lid behoort, is voorstander van stabiele, duurzame en kwaliteitsvolle banen – net het tegenovergestelde van wat dit wetsontwerp beoogt.

Bovendien voorziet dit wetsontwerp in periodes waarin het uitzendbureau de uitzendkracht niet aan het werk mag zetten. Zulks staat haaks op het belang van de werkgever. Deze nieuwe formule wordt aan de wetgever voorgelegd zonder dat de sociale partners een consensus daarover hebben bereikt. Op deze manier doet de regering andermaal afbreuk aan het sociaal overleg; over uitzendwerk is in het verleden immers altijd vooraf een consensus bereikt.

Voorts gaat het lid in op de nadere uitvoeringsregels van deze nieuwe arbeidsovereenkomst. Daarin wordt niet gepreciseerd hoeveel opdrachten de werknemer kunnen worden opgelegd, noch binnen welke perimeter rond zijn woonplaats die moeten worden uitgevoerd, noch de mogelijkheden; de zendingsbrief wordt aan de uitzendkracht overhandigd zonder dat deze de opdracht kan weigeren.

De Raad van State stipt het volgende aan: “Overeenkomstig het ontworpen artikel 8ter, § 1, tweede lid, 2°, van de wet van 24 juli 1987 wordt de zendingsbrief aan de uitzendkracht overgemaakt, zonder dat deze laatste over de mogelijkheid beschikt om de opdracht te weigeren. (...) Door niet te voorzien in de vereiste dat de uitzendkracht instemt met een concrete opdracht, worden wezenlijke elementen van de arbeidsrelatie, zoals de plaats van tewerkstelling, de arbeidstijdregeling en het loon, eenzijdig door het uitzendbureau vastgesteld.” (Afdeling wetgeving van de Raad van State, advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, *ibid.*, blz. 275).

De regering antwoordt hierop dat zowel de arbeidsduur als de algemene contractuele voorwaarden en de banen (de functies) waarvoor de uitzendkracht kan worden aangeworven, in de arbeidsovereenkomst van

indeterminée avec un intérimaire pour qu’il effectue des missions successives. Il s’agit d’une revendication de la fédération patronale de l’intérim “Federgon” très ancienne.

Faut-il rappeler que la réglementation belge en matière de travail intérimaire s’articule autour du principe selon lequel le travail intérimaire est temporaire et qu’il faut préférer l’engagement direct d’un travailleur par le contrat fixe à durée indéterminée (le CDI)? C’est bien ainsi que fonctionne le marché belge de l’emploi depuis longtemps. Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée va à l’encontre de ce principe, les travailleurs demeurant éternellement dans l’insécurité. Le groupe du membre prône des emplois stables, durables et de qualité, ce qui est tout le contraire du projet de loi.

De plus, ce projet prévoit des périodes durant lesquelles l’entreprise intérimaire ne peut pas fournir du travail au travailleur intérimaire, ce qui va à l’encontre essentielle de l’employeur. Cette nouvelle formule est soumise au législateur en l’absence de consensus des partenaires sociaux à ce propos. Ainsi donc, le gouvernement porte de nouveau atteinte à la concertation sociale, car le travail intérim avait toujours fait l’objet d’un consensus auparavant.

Le membre approfondit les modalités d’exécution du nouveau contrat, qui ne précise pas le nombre de missions pouvant être imposées au travailleur, ni le périmètre autour du domicile dans lequel celles-ci s’exécutent, ni encore les possibilités: la lettre de mission est transmise au travailleur intérimaire, sans que ce dernier n’ait la possibilité de refuser la mission.

Le Conseil d’État précise: “la lettre de mission est transmise au travailleur intérimaire, sans que ce dernier n’ait la possibilité de refuser la mission. (...) En ne prévoyant pas l’exigence imposant que le travailleur intérimaire marque son accord sur une mission concrète, des éléments essentiels de la relation de travail, tels que le lieu d’occupation, l’horaire de travail et la rémunération, sont fixés unilatéralement par l’entreprise de travail intérimaire.” (Section de législation du Conseil d’État, avis n° 60 401/1 du 7 décembre 2016, *ibid.*, p. 275).

Le gouvernement répond à cela que le contrat à durée déterminée devait comporter la durée du travail ainsi que les conditions contractuelles générales, et mentionner les emplois (les fonctions) pour lesquels l’intérimaire

bepaalde duur moeten worden vermeld. Dit antwoord komt in beperkte mate tegemoet aan de opmerkingen van de Raad van State.

De werknemer die de arbeidsovereenkomst ondertekent, weet niet waar hij zal werken, noch op welk loon hij recht zal hebben. Volgens de memorie van toelichting zal de werknemer geen werk mogen weigeren: “De uitzendkracht is ertoe gehouden zijn contractuele verbintenissen te goeder trouw na te komen en elke uitzendopdracht te aanvaarden die in overeenstemming is met de overeengekomen algemene contractclausules.” (DOC 54 2247/001, p. 25). De gevolgen van de weigering voor het recht op werkloosheidsuitkeringen worden niet verduidelijkt.

Wat is het standpunt van de regering over de gevolgen van de weigering voor de werknemer?

In verband met deze periodes zonder arbeid stelde het voorontwerp van wet dat die meetellen voor de opbouw van rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de anciënniteit binnen de onderneming. Er wordt niet gezegd dat deze periodes dienen mee te tellen voor de rechten inzake de andere takken van de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit).

De Raad van State stelt terecht: “De ontworpen regeling doet vragen rijzen betreffende de verenigbaarheid ervan met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel enerzijds, inzonderheid op het vlak van de afwijkingen van de gemeenrechtelijke regeling inzake arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, en, anderzijds, met het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid en het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, zoals gewaarborgd door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet. Het staat aan de stellers van het ontwerp om de ontworpen regeling inzake uitzendarbeid voor onbepaalde tijd in het licht van deze grondrechten aan een grondig onderzoek te onderwerpen, en de verantwoording ervoor op te nemen in de memorie van toelichting.” (Afdeling wetgeving van de Raad van State, advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, *ibid.*, p. 275).

Heeft de regering het advies van de Raad van State gevolgd? De memorie van toelichting bevat geen verantwoording in die zin. Zijn de problemen inzake de ongrondwettigheid gegrond? Er wordt met belangstelling uitgekeken naar de interpretatie van de minister.

Het loopbaansparen wordt door de spreker goedgekeurd, maar men moet er op toezien dat het niet in de plaats komt van de door de sociale zekerheid beheerde middelen voor carrièreplanning (tijdkrediet). Ook de overgang van een regeling van collectieve verantwoordelijkheid naar een regeling van

peut être engagé. Cela ne répond que légèrement aux observations du Conseil d’État.

En signant le contrat, le travailleur ne sait pas où il va prester, ni la rémunération à laquelle il aura droit. Comme l’exposé des motifs l’indique, le travailleur ne pourra pas refuser un travail: “L’intérimaire est tenu de remplir ses obligations contractuelles de bonne foi et d’accepter toute mission d’intérim qui est en conformité avec les conditions contractuelles générales convenues.” (DOC 54 2247/001, p. 25). Quant aux conséquences du refus par rapport au droit de percevoir des allocations de chômage rien n’est indiqué.

Quelle est la position du gouvernement en ce qui concerne les conséquences du refus pour le travailleur?

Pour ce qui est des périodes sans travail, l’avant-projet prévoyait de les prendre en compte pour la constitution de droits en matière de vacances annuelles et pour l’ancienneté au sein de l’entreprise. Il n’est pas prévu que ces périodes doivent être pris en compte pour les droits relatifs aux autres branches de la sécurité sociale (chômage, pension, maladie, invalidité).

A juste titre, le Conseil d’État affirme: “Le régime en projet soulève des questions quant à sa compatibilité avec le principe constitutionnel d’égalité d’une part, notamment du point de vue des dérogations aux règles de droit commun en matière de contrats de travail à durée indéterminée, et, avec le droit au travail et au libre choix d’une activité professionnelle et le droit à des conditions de travail équitables, tels qu’ils sont garantis par l’article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, d’autre part. Il appartient aux auteurs du projet de soumettre le régime de travail intérimaire à durée indéterminée en projet à un examen approfondi au regard de ces droits fondamentaux et d’inscrire la justification à cet égard dans l’exposé des motifs.” (Section de législation du Conseil d’État, avis n° 60 401/1 du 7 décembre 2016, *ibid.*, p. 275).

Le gouvernement a-t-il suivi l’avis du Conseil d’État? L’exposé des motifs n’indique pas de justificatif dans le sens suggéré. Les problèmes d’inconstitutionnalité sont-ils fondés? L’interprétation du ministre est attendue avec intérêt.

Le compte épargne-temps est approuvé par l’orateur, mais il faut veiller à ce qu’il ne se substitue pas aux moyens existants gérés par la sécurité sociale pour aménager sa carrière (crédit-temps). Il convient par ailleurs d’éviter de passer d’un système de responsabilité collective à un système de responsabilité individuelle:

individuele verantwoordelijkheid moet worden vermeden: “je bent ontslagen, maar je hebt geen recht op een werkloosheidsuitkering omdat je niet zou hebben gespaard.” Voor de sociale partners moeten ondernemingen en sectoren beslissen over de instelling van het loopbaansparen. Die instelling zal in dusdanige mate aanleiding geven tot ongelijke regelgevingen en tot praktische problemen met de overdraagbaarheid van de rechten, dat de regeling onwerkbaar dreigt te worden. Wat is het standpunt van de minister ter zake? Volgens de sociale partners is het essentieel dat zij de regeling instellen om voornoemde problemen te voorkomen. Ze pleiten voor een uitstel van de inwerkingtreding met zes maanden en met de mogelijkheid om de termijn bij koninklijk besluit te verlengen. Dit zou hun meer tijd geven om de situatie te bestuderen en erover verslag uit te brengen. De spreker is blij dat de regering dit verzoek in aanmerking heeft genomen.

De Raad van State verklaart het volgende: “De wetgever dient bovendien de verhouding tussen deze regeling en bestaande regelingen op het vlak van fiscaliteit, sociale zekerheid en bescherming van het loon uit te klaren en waar nodig te voorzien in de nodige afstemming op deze regelingen. Thans bevat het ontwerp geen enkele bepaling dienaangaande, noch bevat de memorie van toelichting enige verduidelijking op dat vlak.” (*Ibid.*, p. 276).

Het lid hoopt dat de sociale partners hierin zullen slagen.

Het wetsontwerp voorziet in de mogelijkheid voor een werknemer om zijn (conventionele, niet-wettelijke) verlofdagen te schenken aan een collega die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar, dat is getroffen door een ziekte of een handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

De werkgever beslist en heeft vetorecht.

De bedoeling is ongetwijfeld goed en zelfs rechtmatig, maar de sociale partners vinden de maatregel ongeschikt en overbodig, gelet op de bestaande verlofregelingen.

Het is de taak van de hele gemeenschap (en dus van de sociale zekerheid) om op duurzame wijze in de behoeften te voorzien. Het valt te betreuren dat de regering geen vooruitgang boekt inzake het statuut van de mantelzorgers voor *iedereen*. Het kostenplaatje zal wellicht wel meevallen.

“tu es licencié, mais tu n’as pas droit au chômage, parce que tu n’aurais pas épargné.” Les partenaires sociaux estiment que la mise en œuvre du compte épargne-temps relève des entreprises et des secteurs. Cette mise en œuvre entraînera des disparités au niveau des réglementations et créera des difficultés pratiques de portabilité des droits, si bien que le système risque de devenir impraticable. Quel est le point de vue du ministre à ce sujet? Les partenaires sociaux jugent essentiels qu’ils mettent en œuvre le système, justement pour éviter les problèmes évoqués. Ils plaident en faveur d’un report de six mois de l’entrée en vigueur avec la possibilité de prolonger le délai par arrêté royal, afin de disposer du temps d’examiner la situation et d’en faire un rapport. Il est heureux que le gouvernement ait tenu compte de cette demande.

Le Conseil d’État déclare: “Le législateur devra clarifier l’articulation entre ce régime et les régimes existants dans le domaine de la fiscalité, de la sécurité sociale et de la protection de la rémunération et prévoir, pour autant que de besoin, une harmonisation avec ces régimes. À l’heure actuelle, le projet ne comporte aucune disposition à cet égard et l’exposé des motifs n’apporte aucun éclaircissement sur ce point.” (*Ibid.*, p. 276).

Le membre espère que les partenaires sociaux y parviendront.

Le projet de loi prévoit qu’un travailleur peut donner ses jours de congé (conventionnels, non légaux) à un collègue qui assume la charge d’un enfant malade âgé de moins de 21 ans, atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

L’employeur décide et exerce un droit de veto.

L’intention est sans doute bonne, voire légitime, mais les partenaires sociaux jugent la mesure inadéquate et superflue au regard des congés existants.

Il appartient à la société dans son ensemble (et donc à la sécurité sociale) de répondre aux besoins de manière pérenne, et il est regrettable que le gouvernement n’avance pas par rapport au statut des aidants proches à *l’ensemble des personnes*. Le coût n’est sans doute pas très élevé.

Technisch gesproken is het een complex systeem en de Raad van State stelt zich vragen bij de relevantie. Hoe denkt de minister de schenking van verlof een plaats te geven in het sociaal recht en in hoeverre is dit volgens hem verenigbaar met andere rechten?

Inhoudelijk gezien dreigt de wetgever een slecht signaal te geven aan de werknemers. Edelmoedigheid is mooi, maar het is niet aan het individu om de gaten op te vullen. Geen verlof schenken, is daarom geen bewijs van egoïsme, maar kan ten onrechte zo worden geïnterpreteerd. De schenking van verlof is iets anders in een groot bedrijf dan in een kmo. Er is een structureel antwoord nodig.

De Raad van State geeft aan dat het wetsontwerp niet geldt voor andere vormen van zware hulpbehoevendheid, wat een discriminatie met zich brengt. De gemachtigde van de regering heeft het regeringsstandpunt verdedigd door de Raad van State te wijzen op de afstemming op de wetgeving "tijdscrediet met motief zorg" en op het streven naar herkenbaarheid en uniformiteit. Dit argument is onduidelijk. De Raad van State benadrukt dat "Het (...) in dat verband (...) niet [kan] volstaan te verwijzen naar een onderdeel van een bepaling uit een collectieve arbeidsovereenkomst" en acht het raadzaam "de verantwoording voor de regeling, in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, op te nemen in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp". Een schenking is overigens "enkel mogelijk (...) ten gunste van werknemers die reeds alle vakantiedagen en rustdagen hebben opgenomen. Aldus dreigt de anonimiteit in hoofde van de aanvragers in de praktijk niet te kunnen worden gewaarborgd, inzonderheid in ondernemingen met een gering personeelsbestand. (...) Overigens blijkt uit artikel 46 van het ontwerp niet voldoende duidelijk dat niet enkel de anonimiteit van de "schenkende", maar ook van de "vragende" werknemers moet worden gewaarborgd." (Afdeling wetgeving van de Raad van State, advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, *ibid.*, blz. 277).

Moet de anonimiteit van de vrager ook worden gewaarborgd? Hoe maakt het wetsontwerp dat mogelijk? De regering had een preciezere regeling moeten uitwerken. Het is jammer dat met de adviezen geen rekening wordt gehouden, maar het wetsontwerp kan worden verbeterd met amendementen.

De wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen biedt werkgevers de mogelijkheid zich te groeperen, maar van dat recht wordt zelden gebruik gemaakt. Op 24 april 2014 heeft de regering een hervorming van het wettelijk kader goedgekeurd teneinde de voor werkgeversgroeperingen geldende voorwaarden te versoepelen. Voortaan kunnen ze gebruik maken van verschillende soorten

Sur un plan technique, le système est complexe et le Conseil d'État s'interroge par rapport à la pertinence. Comment le ministre envisage-t-il l'inscription du don de congé dans le droit social, et, plus précisément la compatibilité avec d'autres droits?

Sur le fond, le législateur risque d'envoyer un mauvais signal aux travailleurs. La générosité est belle, mais ce n'est pas à l'individu de combler les lacunes. Ne pas faire don de don congé n'est pas une preuve d'égoïsme, mais pourrait, à tort, être interprété ainsi. Le don de congé n'a pas le même poids dans une grande entreprise ou une PME. Il faut apporter une réponse structurelle.

Le Conseil d'État soulève que d'autres cas de grande dépendance ne sont pas pris en compte par le projet de loi, ce qui engendre une discrimination. Le délégué du gouvernement a défendu la thèse du gouvernement en renvoyant le Conseil d'État à la mise en conformité avec la législation relative au crédit-temps avec motif "soins" et au souci d'identification et d'uniformité. Cet argument n'est pas clair. Le Conseil d'État souligne qu' "il ne suffit pas à cet égard de se référer à une subdivision d'une disposition issue d'une convention collective de travail" et recommande "d'inscrire la justification du régime au regard du principe constitutionnel d'égalité dans l'exposé des motifs du projet de loi." Du reste, "ce don n'[est] possible qu'en faveur de travailleurs qui ont déjà épuisé tous leurs jours de vacances et de repos (...) L'anonymat des demandeurs risque ainsi de ne pas pouvoir être garanti dans la pratique, notamment dans les entreprises où l'effectif du personnel est réduit (...). Au demeurant, il ne ressort pas avec suffisamment de clarté de l'article 46 du projet que non seulement l'anonymat du "donateur" doit être garanti, mais également celui des travailleurs "demandeurs"." (Section de législation du Conseil d'État, avis n° 60 401/1 du 7 décembre 2016, *ibid.*, p. 277).

L'anonymat du demandeur doit-il également être garanti? Comment le projet de loi le permet-il? Le gouvernement devrait prévoir un régime plus élaboré. Il est regrettable que les avis sont négligés, mais le projet de loi peut être corrigé par des amendements.

La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses autorise les employeurs à se constituer en groupement, mais il est rarement fait usage de ce droit. Le 24 avril 2014, le gouvernement avait adopté une réforme du cadre légal visant à assouplir les conditions auxquelles sont tenus les groupements d'employeurs. Désormais, il peuvent recourir à différentes formules contractuelles d'emploi,

arbeidsovereenkomsten of een vzw of economisch samenwerkingsverband (ESV) vormen. Het wetsontwerp voorziet nog in nieuwe aanpassingen. Het lid onderzoekt vervolgens het nut en de actie van die groeperingen, die een belangrijke plaats kunnen innemen. Zo kunnen onderaannemers die het slachtoffer zijn van productieverplaatsing zich groeperen om banen te redden (cf. het dossier Caterpillar). Ook houden ze een risico in wat de kwaliteit van het werk betreft. Het kan niet de bedoeling zijn dat de ter beschikking gestelde werknemers minder gunstige voorwaarden genieten dan wanneer ze rechtstreeks door het bedrijf waar ze aan de slag gaan, in dienst worden genomen. Bovendien zal voor de werkgeversgroepering één paritair comité zijn, ook al vallen de werkgevers die een groepering willen vormen, niet onder hetzelfde paritair comité.

Deze maatregel institutionaliseert de ongelijke behandeling van de werknemers en kan de interne sociale dumping in de hand werken, wat moet worden voorkomen. De werknemers zouden de voorwaarden moeten kunnen genieten die normalerwijs in het bedrijf van toepassing zijn.

Het wetsontwerp vermeldt niets over de collectieve rechten (sociale verkiezingen enzovoort) en negeert het sociaal overleg wat de erkenning van de werkgeversgroeperingen betreft. De minister van Werk is bij een aanvraag niet langer verplicht het advies van de NAR te vragen. Hij kan de erkenning slechts voor onbepaalde duur toekennen, wat inhoudt dat er geen evaluatie meer is alvorens een erkenning voor langere termijn wordt toegekend.

Waarom beperkt de minister zich tot 50 werknemers voor de werkgeversgroepering en hoe wordt dit aantal berekend?

Als het aantal werknemers beperkt is, waarom geldt dat dan niet voor het aantal groeperingen waarvan de werkgever deel kan uitmaken?

De minister beweert dat hij de deeltijdse arbeid wil vereenvoudigen, maar bedenkt een nogal complex systeem.

Op zich druist de doelstelling in tegen het algemeen principe. De voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is de norm. Het arbeidsrecht biedt bepaalde beschermingen, maar het ontworpen systeem stelt de deeltijdwerker bloot aan willekeurige beslissingen en dus aan onzekerheid. Het risico dat de werkuren niet correct worden geregistreerd, is reëel, zoals de werknemersvertegenwoordigers aanklagen: "Het enkel in het arbeidsreglement opnemen van een tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen verricht worden, stelt de

se constituer sous forme de GIE et d'asbl. Le projet de loi prévoit encore de nouvelles adaptations. Le membre analyse ensuite l'utilité et l'action de ces groupements, qui peuvent occuper une place importante. Ainsi par exemple, ils permettent à des sous-traitants victimes d'une délocalisation de se regrouper pour sauver des emplois (cf. le dossier Caterpillar). Ils constituent également un risque pour la qualité de l'emploi. Il faut éviter que les travailleurs mis à disposition se retrouvent dans des conditions désavantageuses par rapport à l'engagement directe par la société utilisatrice. Par ailleurs, une seule commission paritaire sera attribuée au groupement d'employeurs, quand bien même les employeurs souhaitant constituer un groupement ne relèvent pas de la même commission paritaire.

Cette mesure institutionnalise le traitement inégal des travailleurs et est susceptible de favoriser le dumping social interne, qui doit être évité. Il faudrait que les travailleurs puissent bénéficier des conditions normalement en vigueur dans l'entreprise.

Le projet de loi reste muet sur les droits collectifs (élections sociales, ...) et ignore la concertation sociale en ce qui concerne la reconnaissance des groupement d'employeurs. Le ministre de l'Emploi n'est plus obligé de solliciter l'avis du CNT dans le cadre d'une demande. Il ne pourra accorder une reconnaissance que pour une durée indéterminée, ce qui implique qu'il n'y a plus d'évaluation avant d'accorder une reconnaissance à plus long terme.

Pourquoi le ministre se limite-t-il à 50 travailleurs pour le groupement d'employeurs et de quelle façon le calcul se fait-il?

Si le nombre de travailleurs est limité, pourquoi le nombre de groupements auquel peut adhérer un employeur ne l'est-il pas?

Le ministre prétend vouloir simplifier le temps partiel, mais imagine un système plutôt complexe.

En soi, l'objectif est contraire au principe général. Le CDI à temps plein constitue la norme. Le droit du travail offre certaines protections, mais le système conçu expose le travailleur à temps partiel à des décisions arbitraires et donc à l'incertitude. Le risque de ne pas enregistrer correctement les heures de travail existe, ainsi que le dénoncent les représentants des travailleurs: Le fait de mentionner uniquement, dans le règlement de travail, une période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées,

deeltijdse werknemers die met een variabel werkrooster werken bloot aan willekeur en onzekerheid. Niets weerhoudt er een werkgever van om als tijdvak elke werkdag op te nemen en voor elke dag een tijdvak van 6 u. 's morgens tot 18 u. 's avonds te voorzien waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden verricht. Het enkel in het arbeidsreglement opnemen van een tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties verricht kunnen worden, maakt dat de in artikel 11*bis* van de arbeidsovereenkomstenwet vervatte sanctie voor het niet conform zijn van de arbeidsovereenkomst, *de facto* vervalt. Een werknemer zal namelijk in dergelijk geval in de onmogelijkheid zijn om binnen de in de onderneming toegepaste deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters deze te kiezen die hem het meest gunstig zijn.

Het werken met een systeem van "tijdsopvolging" in plaats van in een streven naar modernisering en administratieve vereenvoudiging het werken met een systeem van elektronische tijdsregistratie op te leggen, is een stap achteruit en laat de mogelijkheid open voor bepaalde werkgevers om niet correct te zijn inzake het optekenen van het aantal gepresteerde uren. Het wijzigen van het KB overwerk op zulk een manier dat voor een nog groter aantal meeruren niet langer overloon verschuldigd is, door niet alleen het krediet te verhogen van 3 uren naar 3 uren en veertien minuten en het verhogen van het maximaal aantal meeruren waarvoor niet langer overloon verschuldigd is van 39 naar 168 (!) vormt een enorme financiële aderlating voor deeltijdse werknemers die nu reeds de eindjes moeilijk aan elkaar kunnen knopen." (Advies nr. 2 008 van de NAR, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2008.pdf>).

De regering benadeelt de deeltijdwerkers, in het bijzonder de vrouwen. Deeltijdwerk wordt gedereguleerd, de onzekerheid wordt vergroot; het zal moeilijker worden werk en privéleven met elkaar te combineren. Voor de PS-fractie staat dit compleet haaks op wat werkbaar werk moet zijn.

Deze praktijk is vrij gangbaar in de ondernemingen, maar er bestaat nog geen wettelijk raamwerk voor. Het wetsontwerp maakt het mogelijk variabele werktijden in de ondernemingen te organiseren door middel van ofwel een cao ofwel het arbeidsreglement (wijziging). Het lid gaat nader in op het systeem zoals dat in het wetsontwerp wordt beschreven: "De stamtijden bevatten de verplichte aanwezigheidsuren op de arbeidsplaats. De glijtijden zijn de periodes tijdens welke de werknemer het begin en het einde van zijn arbeidsdag kan moduleren alsook de eventuele voorziene pauzes. Het glijdend uurrooster is dus geen opgelegd en op voorhand bepaald uurrooster. De werknemer dient echter

expose les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire de travail variable à l'arbitraire et à l'incertitude. Rien n'empêche un employeur de prendre comme période chaque jour ouvrable et de prévoir pour celui-ci une plage allant de 6 heures le matin à 18 heures le soir, dans le cadre de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées. Le fait de mentionner uniquement, dans le règlement de travail, une période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées, rend la sanction contenue dans l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail pour la non-conformité du contrat de travail *de facto* sans objet. En effet, un travailleur sera dans ce cas dans l'impossibilité de choisir les régimes de travail et horaires à temps partiel qui lui sont les plus favorables parmi ceux qui sont appliqués au sein de l'entreprise.

Travailler avec un système de "suivi du temps" au lieu d'imposer l'utilisation d'un système d'enregistrement électronique du temps en vue d'une modernisation et d'une simplification administrative revient à faire marche arrière et laisse le champ libre à certains employeurs pour ne pas enregistrer correctement le nombre d'heures prestées. Modifier l'arrêté royal sur les heures supplémentaires de telle manière qu'un sursalaire ne sera plus dû pour un nombre encore plus important d'heures de dépassement, non seulement en augmentant le crédit de trois heures à trois heures et 14 minutes et en augmentant de 39 à 168 (!) le nombre maximum d'heures de dépassement pour lesquelles plus aucun sursalaire ne sera dû, constitue un énorme préjudice financier pour les travailleurs à temps partiel qui, déjà à l'heure actuelle, parviennent difficilement à joindre les deux bouts." (Avis n° 2 008 du CNT, <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2008.pdf>).

Le gouvernement pénalise les travailleurs à temps partiel, surtout les femmes. Le travail à temps partiel est dérégulé, l'insécurité est augmentée; il deviendra plus difficile de concilier travail et vie familiale. Pour le groupe socialiste, ceci est tout le contraire du travail faisable.

La pratique est assez courante dans les entreprises, mais n'est pas encadré légalement. Le projet du gouvernement permet d'organiser des horaires de travail variables dans les entreprises, soit par le biais d'une CCT ou par le règlement du travail (modification). Le membre détaille le système comme il est décrit dans le projet de loi: "Les plages fixes constituent les heures de présence obligatoire sur le lieu de travail. Les plages mobiles sont les périodes pendant lesquelles le travailleur peut, comme il le souhaite, moduler le début et la fin de la journée de travail ainsi qu'éventuellement les pauses prévues. L'horaire de travail flottant n'est dès lors pas un horaire imposé et déterminé à l'avance. Le

rekening te houden met gerechtvaardigde vragen van de werkgever met het oog op het waarborgen van een effectieve arbeidsorganisatie” (DOC 54 2247/001, blz. 50).

De werknemer heeft bij elke betaalperiode recht op de uitbetaling van het gewone loon; het loon is niet variabel. De werkgever mag de eerder te veel betaalde bedragen inhouden op het loon van de werknemer. Heeft de werknemer daarentegen te veel gewerkt tijdens de referentieperiode, dan kan hij geen aanspraak maken op rusttijd noch op loon voor de uren op overtal, tenzij die laatste zouden zijn gepresteerd op verzoek van de werkgever. De sociale partners bestempelen dat systeem als een “oprechte schande” voor de werknemers, omdat het indruist tegen de grondbeginselen van het Belgisch sociaal recht, dat al sinds mensenheugenis inhoudt dat de werknemer voor het gepresteerde werk wordt betaald; geen werk hoeft onbezoldigd te worden verricht. De werkgever zal de niet-gepresteerde uren niet moeten betalen.

Het lid stelt vast dat op een niet te verantwoorden wijze met twee beleidsstandaarden wordt gewerkt. Kan het verzoek stilzwijgend zijn, en bijgevolg worden afgeleid uit het feit dat de werkgever zijn werknemer zijn te presteren uren heeft laten overschrijden?

Wanneer de werknemer beslist hoe hij zijn werktijd wil organiseren, moeten de variabele werktijden worden goedgekeurd, aangezien ze het mogelijk maken privé en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen. De werkgever zal echter de toepassing daarvan kunnen weigeren. Hij zal het arbeidsreglement kunnen wijzigen, ook als er een vakbondsafvaardiging aanwezig is. Daarmee wordt een ander paradigma gehanteerd ten opzichte van het sociaal overleg, dat niet langer in acht wordt genomen, terwijl het altijd als fundamenteel werd beschouwd. Bovendien zal de cao zelfs niet met alle vakbonden die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd, moeten worden gesloten opdat het arbeidsreglement automatisch zou worden gewijzigd. De regering kiest voor een verdeel-en-heersstrategie, wat niet zal bijdragen tot sociale vrede op de werkvloer.

Palliatief verlof en tijdskrediet zijn andere gewaardeerde maatregelen. De sociale partners hebben echter unaniem aangegeven dat de “bepalingen de lopende besprekingen hierover hebben doorkruist, waardoor reeds gevonden evenwichten werden bemoeilijkt. Bepaalde uitgewerkte oplossingen dienden immers binnen de strakke deadline van de adviesaanvraag opnieuw te worden aangepast aan deze regeringsbeslissingen”. Zij hebben eraan herinnerd dat het “om een materie [gaat] waarvoor de sociale partners bij voorrang bevoegd zijn”.

travailleur doit toutefois tenir compte des demandes légitimes de l'employeur en vue de garantir une organisation de travail effective” (DOC 54 2247/001, p. 50).

Le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale, la rémunération ne fluctue pas. L'employeur est autorisé à retenir de la rémunération du travailleur les sommes payées en trop auparavant. Par contre, si le travailleur a trop travaillé au cours de la période de référence, il ne peut pas prétendre à un repos ou une rémunération pour les heures excédentaires, sauf si elles ont été effectuées à la demande du travailleur. Les partenaires sociaux qualifient le système de “véritable scandale pour les travailleurs”, car il contrevient aux fondamentaux du droit social belge, qui veut – depuis très longtemps – que le travailleur soit rémunéré pour le travail effectué: tout travail mérite salaire. L'employeur ne devra pas payer les heures non prestées.

Le membre constate une politique de deux poids et deux mesures injustifiable. La demande peut-elle être tacite et par conséquent déduite du fait que l'employeur a laissé son travailleur dépasser ses heures de prestation?

Lorsque le travailleur décide comment il organise son temps de travail, les horaires de travail variables doivent être approuvés, puisqu'elles permettent de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Or, ici, l'employeur pourra refuser son application. Il pourra modifier le règlement de travail, même en présence d'une délégation syndicale. Ceci constitue un changement de paradigme par rapport à la concertation sociale, qui n'est plus respectée, alors qu'elle a toujours été considérée fondamentale. En outre, la CCT ne devra même pas être conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale afin que la réglementation de travail soit automatiquement modifiée. Le gouvernement favorise la tactique du “diviser pour mieux régner”, ce qui ne contribuera guère à la paix sociale sur le lieux de travail.

Le crédit temps pour soins palliatifs est une autre mesure appréciée. Cependant, de manière unanime, les partenaires sociaux ont indiqué que les “dispositions ont interféré avec les discussions en cours à ce sujet, ce qui a mis en péril les équilibres déjà trouvés. En effet, certaines solutions qui avaient été élaborées ont de nouveau dû être adaptées à ces décisions du gouvernement dans le délai serré de la demande d'avis”. Ils ont rappelé qu'il s'agit d'une matière pour laquelle les partenaires sociaux sont prioritairement compétents.

Voorts hebben zij aangestipt “dat door een collectieve arbeidsovereenkomst hierover af te sluiten voor 1 januari 2017, [die bepalingen] zullen komen te vervallen. Bijgevolg zal het recht op afwezigheden in het kader van het tijdskrediet worden geregeld”. Wat denkt de minister daarover?

Wordt de cao gesloten? Zo ja, waarom worden die artikelen dan gehandhaafd? Zo niet zal de tekst waarschijnlijk niet vóór februari worden aangenomen. Met het oog op de nodige rechtszekerheid, zou de termijn om een cao te sluiten, moeten worden verlengd.

Tevens geeft de NAR aan “dat, vanuit een optiek van rechtszekerheid en transparantie, de koninklijke besluiten die het recht op uitkeringen regelen gelijktijdig zouden moeten worden aangepast en inwerking treden met de af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst, want anders ontstaat een nieuwe discrepantie tussen het recht op afwezigheid en het recht op uitkering, waardoor opnieuw verwarring en onzekerheid zal ontstaan op het terrein” (*Ibid.*, p. 238). Dat is nu net wat de NAR wil voorkomen in het kader van de lopende onderhandelingen, die hij eind december 2016 hoopte af te ronden... Wat denkt de minister daarover?

Sommigen op de meerderheidsbanken willen al lang het sociaal overleg forceren om nachtarbeid in de *e-commerce* toe te staan.

In dezen drijft de regering haar zin door.

De werknemersorganisaties zeggen dat zij kennis hebben genomen van die als onderdeel van de begroting 2017 doorgevoerde toevoeging aan het wetsontwerp, zonder dat die vooraf op ook op maar enige wijze was aangekondigd.

Nogmaals betreft het hier een ideologische maatregel.

De wettelijke instelling van een afwijking van het algemeen verbod op nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten in verband met de elektronische handel houdt geen rekening met de funeste gevolgen van nachtarbeid voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid, en kan op generlei wijze met werkbaar werk in verband worden gebracht.

Zoals ook al in het verleden is gebleken voor de distributiesectoren, constateren de vakbonden dat zij nooit zijn geconfronteerd met een concreet verzoek van de werknemers in de paritaire comités.

Ils ont également signalé qu’une CCT prise avant le 1^{er} janvier 2017 rendra caduque ces dispositions et que le droit aux absences dans le cadre du crédit temps sera réglée par convention collective de travail. Qu’en pense le ministre?

Est-ce que la CCT est prise? Si oui, pourquoi maintenir ces articles? Si non, vraisemblablement, le texte ne sera pas voté avant le mois de février. Par souci de sécurité juridique, il conviendrait de prolonger le délai pour conclure une CCT.

Le Conseil indique également que, “dans une optique de sécurité juridique et de transparence, les arrêtés royaux qui règlent le droit aux allocations devront être adaptés simultanément et entrer en vigueur en même temps que la convention collective de travail à conclure. En effet, dans le cas contraire, un nouveau décalage entre le droit aux allocations et le droit à l’absence apparaîtra, entraînant de nouveau de la confusion et de l’insécurité sur le terrain (*Ibid.*, p. 238), ce que le Conseil veut précisément éviter dans le cadre des négociations en cours, qu’il espérait terminer fin décembre 2016... Qu’en pense le ministre?

Ca fait longtemps que certains sur les bancs de la majorité veulent forcer la concertation sociale pour permettre le travail de nuit dans l’e-commerce.

Ici, le gouvernement passe en force.

Les organisations de travailleurs disent avoir pris connaissance de cet ajout dans le projet, sans aucune annonce préalable, en tant que partie de l’élaboration du budget 2017.

Il s’agit de nouveau d’une mesure idéologique.

L’introduction légale d’une dérogation à l’interdiction générale du travail de nuit pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ne tient pas compte des conséquences néfastes du travail de nuit sur le plan de la santé physique et psychique et ne peut en aucune manière être relié au travail faisable.

Comme il est déjà également apparu par le passé pour les secteurs de la distribution, les syndicats constatent qu’ils n’ont jamais été confrontés à une demande concrète des travailleurs au sein des commissions paritaires.

De regering is ingegaan op een eenzijdig verzoek van bepaalde administraties in plaats van een sociaal overleg aan te gaan.

Nog maar eens is sprake van meer flexibilisering en deregulering die uitsluitend ten goede komen van de werkgevers (zonder oog te hebben voor de werknemers, voor hun gezondheid, voor hun privéleven enzovoort).

Vanaf 1 januari 2017 zal de (overigens nooit gehaalde) huidige doelstelling om 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te besteden, worden vervangen door een doelstelling om jaarlijks te komen tot gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent (VTE).

Dat zal volgens de regering niet tot meer loonkosten leiden. De sectoren kunnen die doelstelling op twee manieren bereiken:

- door een cao waarin de sector zich ertoe verbindt de huidige opleidingsinspanningen op te drijven;

- door per werknemer een individuele opleidingsrekening uit te werken die voorziet in een opleidingskrediet dat ten minste gelijk is aan de huidige opleidingsinspanning.

Voor de ondernemingen waar er geen sectorale cao noch een individuele opleidingsrekening geldt, zal een individueel recht van 2 dagen per jaar worden ingesteld. De kmo's met minder dan 10 werknemers zijn van dit nieuwe raamwerk vrijgesteld. Voor de ondernemingen die tussen 10 en 20 werknemers tellen, geldt een afwijkingsregeling.

De spreker vraagt zich af wat bedoeld wordt met "informele" vorming? Dit zet de deur wijd open voor om het even welke vorm van ervaring in de onderneming en holt het begrip "vorming" uit. Het wetsontwerp voorziet niet in kwaliteitscriteria. Ook is niet gedefinieerd wat met "vorming" wordt bedoeld. De Raad van State heeft trouwens dit gebrek aan definitie van informele en formele vormen opgeworpen, zonder dat dit aanleiding gaf tot een aanpassing van het wetsontwerp. Ook het sanctiemechanisme – wanneer niet aan deze verplichting wordt voldaan – is door het Grondwettelijk Hof bekritiseerd. Kleine ondernemingen van 10 tot 20 werknemers worden van de verplichting vrijgesteld. De Koning wordt gemachtigd dit verder te omschrijven. In deze werd het wetsontwerp wel aangepast. Toch is de omkadering zodanig breed dat het haar doel voorbijschiet. Vaak gaan investeringen in informele en formele vormen trouwens hand in hand. Welke compensatie wordt gegarandeerd in geval van vorming buiten de arbeidstijd?

Le gouvernement a accédé à une demande unilatérale émanant de certaines administrations au lieu d'engager une concertation sociale.

De nouveau, plus de flexibilisation et de dérégulation au profit exclusif des employeurs, (sans égard pour les travailleurs leur santé, leur vie privée, etc.).

À partir du 1^{er} janvier 2017, l'objectif actuel de 1,9 % de la masse salariale (jamais atteints par ailleurs) consacré à la formation sera remplacé par un objectif de 5 jours de formation par équivalent temps plein (ETP) en moyenne par an.

Le gouvernement prévoit que ça ne doit pas conduire à une augmentation des coûts salariaux. Les secteurs peuvent atteindre cet objectif de deux manières:

- par une CCT dans laquelle le secteur s'engage à renforcer les efforts actuels en matière de formation;

- par le développement d'un compte formation individuel par travailleur, dans lequel un crédit de formation au moins égal à l'effort de formation actuel est prévu.

Pour les entreprises où il n'y a pas de CCT sectorielle ou où il n'y a pas de compte individuel de formation, un droit individuel de 2 jours par an sera instauré. Les PME de moins de 10 travailleurs sont exonérées de ce nouveau cadre. Les entreprises comprenant entre 10 et 20 travailleurs, bénéficieront, elles, d'un régime dérogatoire.

L'intervenant se demande ce que l'on entend par formation "informelle". Ce concept ouvre largement la porte à n'importe quelle forme d'expérience au sein de l'entreprise et vide la notion de "formation" de sa substance. Le projet de loi ne prévoit pas de critères de qualité. Il ne définit pas non plus ce que l'on entend par "formation". Le Conseil d'État a d'ailleurs épinglé cette absence de définition des formations formelles et informelles, sans que cela aboutisse pour autant à une modification du projet de loi. Le mécanisme de sanction – lorsque cette obligation n'est pas respectée – est également fustigé par la Cour constitutionnelle. Les petites entreprises de 10 à 20 travailleurs sont dispensées de cette obligation. Le Roi est habilité à en préciser les modalités. Le projet de loi a bien été modifié sur ce point. L'encadrement est toutefois tellement large qu'il manque son objectif. Les investissements dans les formations formelles et informelles vont d'ailleurs souvent de pair. Quelle compensation est garantie en cas de formation en dehors du temps de travail?

De representatieve vakorganisaties wijzen er trouwens op dat de thans voorgestelde regeling – door het gebrek aan sancties – ingaat tegen het de interprofessionele akkoorden van 1999-2000 en van 2007-2008 alsook tegen de besluiten van de conferentie voor werk van 2003, waarin werd gepleit voor sancties ten aanzien van ondernemingen die het recht op een echte vorming met de voeten zouden treden. Dit hoofdstuk is kortom een lege huls. Het garandeert geen recht op een echte vorming. Bovendien zal deze verplichting op 1 februari 2017, dus met terugwerkende kracht in voege treden.

In de impactanalyse werd het effect van voorliggend wetsontwerp op armoedebestrijding, kansengelijkheid en sociale cohesie als positief aangemerkt. Op de gezondheid zou het geen impact hebben. Dat klopt niet, want de van de werknemer geëiste flexibiliteit zal zijn gezondheid allerminst ten goede komen. De negatieve impact op vrouwen wordt verdoezeld, want inzake “gendergelijkheid” wordt alleen gepreciseerd dat “personen betrokken zijn”. Dit is nietszeggend en versterkt het oordeel dat dit wetsontwerp niet goed is voor de vrouwen in het algemeen. De fractie van de spreker zal voorliggend wetsontwerp dan ook niet steunen. Het ondermijnt het sociaal overleg. Het is een achteruitgang. Een gemiste kans. Het verwijdert het perspectief op kwaliteitswerk dat rekening houdt met het gezinsleven en een waardige verloning. Het vergt van de werknemer maximale flexibiliteit. Het verplicht een werknemer te leven om te werken in plaats van omgekeerd. De gevallen van stress en burn-out zullen toenemen.

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) hekelt de pogingen om voorliggend wetsontwerp door onwaarheden onderuit te halen. De 38-urenweek zal niet worden afgeschaft. Overuren zullen niet gratis gepresteerd moeten worden. De tot vandaag geldende wetgeving uit 1971 is nagenoeg een halve eeuw oud. De samenleving is sedertdien totaal veranderd. In de zorgsector, waar krachtens een cao omgezet in het koninklijk besluit van 14 april 1988 een semesterflexibiliteit werd toegepast, zou door huidig wetsontwerp de jaarflexibiliteit kunnen invoeren. Kan de minister dit bevestigen?

Inzake opleidingen scoort België zeer slecht. De 1,9 % van de loonmassa was geen adequaat criterium. Dat deze verplichting werd omgezet in vijf vormingsdagen, behalve voor kmo's met minder dan tien werknemers, is een goede zaak. Hopelijk doorstaat de volledig gewettigde uitzondering de gelijkheidstoets.

Les organisations syndicales représentatives soulignent par ailleurs que – de par l'absence de sanctions – la réglementation proposée va à l'encontre des accords interprofessionnels de 1999-2000 et de 2007-2008, ainsi qu'à l'encontre des conclusions de la conférence pour l'emploi de 2003, qui plaidaient en faveur de sanctions à l'égard des entreprises qui bafoueraient le droit à une véritable formation. Bref, ce chapitre est une coquille vide. Il ne garantit aucun droit à une véritable formation. De plus, cette obligation entrera en vigueur le 1^{er} février 2017, donc avec effet rétroactif.

L'analyse d'impact a considéré que le projet de loi à l'examen a un effet positif sur la lutte contre la pauvreté, l'égalité des chances et la cohésion sociale. Il n'aurait pas d'impact sur la santé. C'est inexact, car la flexibilité exigée du travailleur ne sera pas du tout bénéfique pour sa santé. L'impact négatif sur les femmes est dissimulé, car le texte précise uniquement, concernant l' "égalité des femmes et des hommes", que "des personnes sont concernées". Cela ne veut rien dire et renforce le sentiment que ce projet de loi est défavorable aux femmes de manière générale. Le groupe de l'intervenant ne soutiendra dès lors pas le projet de loi à l'examen. Il sape la concertation sociale. Il constitue une régression, une opportunité manquée. Il éloigne la perspective d'un travail de qualité qui tienne compte de la vie de famille et d'une rémunération digne. Il exige du travailleur une flexibilité maximale. Il oblige le travailleur à vivre pour travailler et non l'inverse. Les cas de stress et de *burn-out* vont augmenter.

Mme Zuhal Demir (N-VA) dénonce les tentatives visant à remettre en cause le projet de loi à l'examen au moyen de contre-vérités. La semaine de 38 heures ne sera pas supprimée. Les heures supplémentaires ne devront pas être prestées gratuitement. La législation de 1971 en vigueur jusqu'à présent date de près d'un demi-siècle. Depuis lors, la société a totalement changé. Dans le secteur des soins, où une flexibilité semestrielle a été appliquée en vertu d'une CCT transposée dans l'arrêté royal du 14 avril 1988, le projet de loi à l'examen pourrait instaurer la flexibilité annuelle. Le ministre peut-il le confirmer?

La Belgique enregistre de très mauvais résultats en termes de formations. Le critère de 1,9 % de la masse salariale n'était pas adéquat. Il est positif que cette obligation ait été convertie en cinq jours de formation, sauf pour les PME occupant moins de dix travailleurs. Il est à espérer que l'exception totalement légitime puisse être jugée compatible avec le principe d'égalité.

Het occasioneel telewerk kan een krachtig antwoord bieden op de mobiliteitsproblemen en behoort ook tijdens stakingen worden aangemoedigd.

Een wettelijk kader voor de uitzendarbeid voor onbepaalde duur valt ook toe te juichen, al is niet duidelijk of de interimarissen die tussen twee opdrachten geen opdracht te vervullen hebben als economisch werkloos zullen beschouwd kunnen worden. Het loopbaansparen zal dan weer vooral per sector en per bedrijf ingevuld moeten worden.

Positief is ook de uitbreiding van het palliatief verlof en het tijdskrediet. Veel werknemers, maar tot dusver helaas vooral vrouwen, nemen dit te baat om voor een ziek familielid te zorgen. Hoe kunnen mannelijke werknemers hiervoor ook gemotiveerd worden?

E-commerce blijft een zorgenkind omdat er te weinig bedrijfsafspraken worden gemaakt. De minister kondigt een evaluatie aan na 1 april? In welke richting zal dit dossier evolueren?

Tot slot wenst de spreekster de stand van zaken te vernemen inzake de evaluatie van de proefperiode door de sociale partners.

Voorliggend wetsontwerp is kortom zeer positief voor zowel de arbeidsorganisatie als voor de werknemers zelf.

De heer David Clarinval (MR) stoort zich eveneens aan de kwakkels als zou de 38-urenweek worden afgeschafte en de overuren voortaan niet meer vergoed zouden worden. Het gaat erom de competitiviteit van de ondernemingen te herstellen, jobs te creëren en aldus de sociale zekerheid te blijven financieren. Verschillende factoren beïnvloeden de concurrentiekracht, waaronder de productie- en energiekosten maar ook de vorming, een gebied waarop men in Wallonië hopeloos achterop hinkt. De bruto loonkosten zullen door de taxshift onder controle worden gehouden. Voorliggend wetsontwerp streeft een beter evenwicht na tussen beroeps- en privéleven. De werknemer geniet meer vrijheid om zijn loopbaan op te bouwen. De oppositie maakt van deze unieke gelegenheid een verfoeilijke karikatuur alsof opnieuw de weg van de slavernij wordt bewandeld. Het werk moet nu eenmaal worden aangepast aan de nieuwe technologieën. Het sociaal overleg wordt, wat er ook ter linkerzijde wordt beweerd, gevrijwaard vermits voor de toepassing overall cao's nodig zijn. De 35-urenweek

Le télétravail occasionnel peut offrir une réponse efficace aux problèmes de mobilité et doit également être encouragé en cas de grève.

On se félicite aussi de l'encadrement légal du travail intérimaire à durée indéterminée, même si on ignore si les intérimaires qui n'ont pas de mission à accomplir entre deux missions pourront être considérés comme émargeant au chômage économique. Quant au compte épargne carrière, il devra être essentiellement concrétisé par les secteurs et les entreprises.

La prolongation du congé pour soins palliatifs et du crédit-temps est également positive. De nombreux travailleurs, malheureusement surtout des femmes jusqu'à présent, en profitent pour s'occuper d'un membre de la famille malade. Comment peut-on motiver les travailleurs masculins à faire de même?

L'e-commerce reste déficient en raison de l'insuffisance d'accords d'entreprise. Le ministre annonce une évaluation après le 1^{er} avril. Dans quelle direction ce dossier évoluera-t-il?

Enfin, l'intervenante s'enquiert de l'état de la question en ce qui concerne l'évaluation de la période d'essai par les partenaires sociaux.

En bref, le projet de loi à l'examen est très positif tant pour l'organisation du travail que pour les travailleurs mêmes.

M. David Clarinval (MR) dénonce également les rumeurs mensongères faisant état de la suppression de la semaine de 38 heures et de la fin du paiement des heures supplémentaires. Le but recherché est de rétablir la compétitivité des entreprises, de créer des emplois et d'assurer ainsi la pérennité du financement de la sécurité sociale. Différents facteurs influencent la compétitivité: les coûts de production et les coûts énergétiques, mais aussi la formation, qui est un domaine dans lequel la Wallonie reste désespérément à la traîne. Les coûts salariaux bruts seront maintenus sous contrôle grâce au tax shift. Le projet de loi à l'examen vise à garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il offre au travailleur davantage de liberté pour se constituer une carrière. L'opposition offre une image totalement caricaturale de cette occasion unique, qu'elle dépeint comme un retour à l'esclavage. Il est indéniable que le travail doit être adapté aux nouvelles technologies. Contrairement à ce que soutient la gauche, la concertation sociale est

in Frankrijk was een ramp. Zelfs de socialisten willen de maatregel thans terugdraaien.

De spreker heeft een aantal concrete vragen: bestaat er een lijst, opgesteld volgens welke criteria, van ondernemingen die onregelmatige activiteiten hebben in het raam van de jaarflexibiliteit? Bestaat er een lijst voor bedrijven waarin tot 100 overuren kunnen worden gepresteerd? Geldt in deze hetzelfde mechanisme en is die regeling ook toepasselijk op de non-profitsector?

Inzake vorming is het vorige discriminatoire systeem – dat voorzag in 1,9 % van de loomnassa om aan vorming te worden besteed – gecorrigeerd. Wat zullen de extra kosten zijn voor de ondernemingen. De Koning moet definiëren wat met “vorming” wordt bedoeld. Zal rekening worden gehouden met wat binnen de ondernemingen reeds bestaat? Wat zullen de sancties zijn wanneer ondernemingen niet voldoen aan hun verplichtingen inzake vorming? Wordt het groeitraject hen dan ipso facto opgelegd? Het is een goede zaak dat rekening wordt gehouden met de specifieke mogelijkheden van de kmo's.

De spreker heeft twintig jaar geleden reeds een vurig pleidooi gehouden voor occasioneel telewerk. Dit is een goede zaak voor zowel de mobiliteit als het evenwicht tussen beroeps- en privéleven. Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om te genieten van de plusminusconto? Zal die ook in de dienstensector worden ingevoerd? Zal hij alleen per sector kunnen worden ingevoerd of ook per bedrijf? De mogelijkheid van een contract voor onbepaalde duur voor interimarissen zal hun precariteit verminderen. Ze zullen rechten kunnen opbouwen. Hun loon zal gegarandeerd zijn. Ze zullen ook op lange termijn kunnen werken.

Ook de loopbaanrekening biedt de werknemer meer vrijheid en ademruimte voor zijn privéleven. Zal deze rekening in geld of in tijd worden uitgedrukt? Hoe kan een werknemer hiervan genieten wanneer hij van onderneming verandert? Zullen alle werkgevers hun werknemers een dergelijke loopbaanrekening aanbieden? Zullen ze hiertoe niet worden verplicht? De maatregel is overgenomen uit Frankrijk. Ook de groeperingen van werkgevers komen uit Frankrijk en zijn een groot succes. In welke sectoren zullen die vooral worden opgericht?

Voor de deeltijdse arbeid wordt voorzien in een duidelijker en eenvoudiger kader. Zal in deze een cao

préservée, étant donné que des CCT sont nécessaires pour chacune des mesures proposées. La semaine des 35 heures instaurée en France s'est révélée catastrophique. Aujourd'hui, même les socialistes souhaitent revenir sur cette mesure.

L'intervenant pose plusieurs questions concrètes: existe-t-il une liste des entreprises qui exercent des activités illégales dans le cadre de la flexibilité annuelle et, dans l'affirmative, quels sont les critères retenus en la matière? Existe-t-il une liste des entreprises au sein desquelles les travailleurs peuvent prester jusqu'à 100 heures supplémentaires? Le même mécanisme est-il en vigueur en l'espèce et cette réglementation s'applique-t-elle également au secteur non marchand?

En ce qui concerne la formation, l'ancien système discriminatoire – qui prévoyait d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation – a été corrigé. Quels seront les frais supplémentaires mis à charge des entreprises? Le Roi devra définir ce qu'il faut entendre par “formation”. Sera-t-il tenu compte à cet égard des pratiques déjà développées au sein des entreprises? Quelles seront les sanctions infligées à celles qui ne satisfont pas aux obligations en matière de formation? La trajectoire de croissance leur sera-t-elle *ipso facto* imposée? L'intervenant se félicite qu'il soit tenu compte des possibilités spécifiques des PME.

L'orateur se souvient d'avoir tenu il y a vingt ans déjà un plaidoyer fervent en faveur du télétravail occasionnel, qui est de nature à promouvoir la mobilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier du *plus-minusconto*? Ce dernier sera-t-il également instauré au sein du secteur des services? Pourra-t-il uniquement être instauré par secteur, ou également au niveau de l'entreprise? La possibilité de conclure un contrat d'interim à durée indéterminée permettra de réduire les risques de précarité des travailleurs intérimaires. Ceux-ci pourront se constituer des droits, leur salaire sera garanti et ils pourront travailler à long terme.

Le compte carrière offre également au travailleur davantage de liberté pour sa vie privée. Ce compte sera-t-il exprimé en espèces ou en temps? Comment un travailleur qui change d'entreprise pourra-t-il en profiter? Tous les employeurs proposeront-ils un tel compte carrière à leur personnel? Ne seront-ils pas obligés de le faire? Cette mesure est originaire de France, tout comme les groupements d'employeurs, qui ont beaucoup de succès. Dans quels secteurs ces groupements seront-ils principalement créés?

Le projet de loi à l'examen prévoit un cadre plus clair et plus simple pour le travail à temps partiel. Une

moeten worden afgesloten? Het principe van de vlotende uren is in een aantal sectoren welkom. Zullen de ondernemingen die dit principe toepassen een prikklok moeten installeren?

De verlenging van het palliatief verlof en het tijdskrediet toont het menselijk gezicht van de voorgenomen hervorming. De e-commerce zal, om competitief te zijn, door een wetgevend initiatief hervormd dienen te worden.

Thans steken Nederland en buurlanden België voorbij omdat ze nachtarbeid toelaten. Zal hierin een stap vooruit worden gezet, zelfs bij gebrek aan cao? Concluderend stelt de spreker dat voorliggend wetsontwerp de uitdaging aangaat van meer flexibiliteit en een beter evenwicht tussen beroeps- en privéleven terzelfder tijd dat het rekening houdt met de globalisering en de nieuwe technologieën. Het zal bijdragen tot jobcreatie en aldus ook tot de redding van de sociale zekerheid.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) constateert dat omtrent voorliggend wetsontwerp veel misverstanden bestaan, die door de vorige sprekers ook reeds werden aangeklaagd. Weliswaar zijn de sociale partners niet unaniem lovend, maar de arbeidsorganisatie moet gemoderniseerd worden en de werknemers moeten het recht op een echte vorming krijgen.

Inzake occasioneel telewerk wordt eindelijk een wetelijk kader gecreëerd, al zal niet alles en om het even wat mogelijk zijn, ook op stakingsdagen niet.

De omzetting in dagen van de verplichte vorming is een goede zaak.

De deeltijdse arbeid werd vereenvoudigd met respect voor het sociaal overleg, zoals dit reeds in de non-profitsector vaak de praktijk is.

Het loopbaansparen, dat vanaf 2019 in voege treedt, was reeds vermeld in het regeerakkoord – waar het in geld of in tijd kon worden verrekend – maar zal dus voortaan in tijd worden uitgedrukt. De spreker heeft een eigen wetsvoorstel ingediend conform het regeerakkoord dat de werknemer de keuze zou laten tussen geld of tijd. De sociale partners zouden in deze zelfs een sectoroverschrijdend akkoord kunnen sluiten. Deelt de minister deze ruimere visie?

Inzake de verplichting gemiddeld vijf arbeidsdagen te besteden aan vorming wordt niet in sancties voorzien. Een suggestie zou kunnen zijn eventuele boetes in een

CCT devra-t-elle être conclue à cet égard? Le principe des horaires flottants est le bienvenu dans un certain nombre de secteurs. Les entreprises qui l'appliquent devront-elles installer une pointeuse?

L'allongement du congé pour soins palliatifs et du crédit-temps témoignent du caractère humain de la réforme proposée. Pour être compétitif, le commerce électronique devra être réformé par le biais d'une initiative législative.

À l'heure actuelle, la Belgique est dépassée par les Pays-Bas et par ses autres voisins, qui autorisent le travail de nuit. A-t-on l'intention d'avancer dans ce domaine, même en l'absence de CCT? L'intervenant constate en conclusion que le projet de loi à l'examen relève le défi d'une plus grande flexibilité et d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en tenant compte de la mondialisation et des nouvelles technologies. Il contribuera à la création d'emplois et donc au sauvetage de la sécurité sociale.

M. Stefaan Vercamer (CD&V) constate que le projet de loi à l'examen a suscité de nombreux malentendus qui ont déjà été mentionnés par les intervenants précédents. Il est vrai que les partenaires sociaux n'y sont pas unanimement favorables mais l'organisation du travail doit être modernisée et les travailleurs doivent avoir droit à une véritable formation.

Un cadre légal est enfin créé pour le télétravail occasionnel même si tout ne sera pas permis, y compris en cas de grève.

La conversion en jours de formation obligatoire est une bonne chose.

Le travail à temps partiel a été simplifié dans le respect de la concertation sociale comme c'est déjà souvent le cas dans le secteur non marchand.

Le compte épargne carrière, qui entrera en vigueur en 2019, était déjà mentionné dans l'accord de gouvernement – qui prévoyait toutefois de l'exprimer sous la forme d'une somme d'argent ou de temps – mais il s'exprimera donc sous la forme de temps. L'intervenant a déposé sa propre proposition de loi conformément à l'accord de gouvernement. Il prévoit de donner le choix au travailleur entre l'épargne d'argent ou de temps. Les partenaires sociaux pourraient même conclure un accord transsectoriel dans ce domaine. Le ministre partage-t-il cette conception plus large des choses?

Aucune sanction n'est prévue à l'égard de l'obligation de consacrer, en moyenne, cinq jours ouvrables à la formation. Une suggestion, à ce propos, pourrait

opleidingsfondsen te storten. Is het recht op vorming individueel afdwingbaar? Zullen kaderleden er meer recht op hebben dan de rest van de werknemers? De kmo's worden uitgesloten, maar zij nemen wel 40 % van het totale aantal ondernemingen voor hun rekening. Zal de verplichting om te vormen niet op die manier worden uitgehold?

Concluderend stelt de spreker dat voorliggend wetsontwerp tot stand is gekomen na veel overleg en de weg voor de toekomst bereidt.

De heer Egbert Lachaert (Open Vld) meent dat het om het belangrijkste wetsontwerp van de legislatuur gaat inzake arbeidsrecht. Het betreft de actualisering van het wettelijke kader dat de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers vastlegt. Hoewel altijd nog wel verbeteringen mogelijk zijn, gaat het om een eerbaar compromis dat een teken vormt van een gezonde evolutie naar arbeidsverhoudingen die gebaseerd zijn op wederzijds vertrouwen en respect eerder dan op stringente wettelijke beperkingen.

Wat de verlenging van de referteperiode voor de berekening van de arbeidsduur betreft, stelt de spreker dat het gaat om een substantiële maatregel die echter op zich genomen niet baanbrekend is. Aan de gemiddelde arbeidsduur zelf wordt niets veranderd. Ook moet het werkschema nog steeds één week op voorhand worden aangekondigd. Dat er in sommige gevallen geen cao meer nodig is, maar enkel een wijziging van het arbeidsreglement, valt toe te juichen.

In het discours van sommige leden ontwaart de spreker een fundamenteel wantrouwen tegenover nieuwe samenwerkingsvormen tussen werkgever en werknemer op vlak van werkorganisatie. Dit getuigt van een verouderde visie op de werking van de economie. De stringente beschermingsmechanismen die het arbeidsrecht tot nu toe kenmerken beantwoorden niet aan de nieuwe arbeidscultuur waarbinnen werkgever en werknemer zelf bepaalde afspraken maken over de arbeidsorganisatie. Overigens zal de werkgever in bepaalde sectoren belangrijke inspanningen moeten doen om zijn werknemers te blijven motiveren om daar in dienst te blijven.

Daar waar de verlenging van de referteperiode een eerder bescheiden stap vooruit is, gaat het bij de regering van de flexibele uurroosters wel degelijk om een grote stap vooruit. Vroeger bestond geen wettelijk kader, maar slechts een praktijk. Nu is een waardevol compromis gevonden waarbij de werknemer kan beschikken over meer autonomie in ruil voor meer flexibiliteit voor de werkgever.

consister à verser les amendes éventuelles dans un fonds de formation. Le droit à la formation est-il exigible à titre individuel? Les cadres y auront-ils davantage droit que les autres travailleurs? Les PME en seront exclues bien qu'elles représentent 40 % du nombre total d'entreprises. L'obligation de formation ne sera-t-elle dès lors pas vidée de sa substance?

Pour conclure, l'intervenant indique que le projet de loi à l'examen a vu le jour après une longue concertation et qu'il prépare l'avenir.

M. Egbert Lachaert (Open Vld) estime qu'il s'agit du plus important projet de loi de la législature en matière de droit du travail. Il actualise le cadre légal qui fixe les relations entre employeurs et travailleurs. Même s'il est toujours possible d'apporter des améliorations, le texte de ce projet est un compromis honorable qui est le signe d'une saine évolution vers des relations de travail basées sur une confiance et un respect mutuels plutôt que sur des restrictions légales rigoureuses.

Pour ce qui est de l'allongement de la période de référence pour le calcul de la durée du travail, l'intervenant indique qu'il s'agit d'une mesure substantielle mais qui, en soi, n'est pas innovante. Aucune modification n'est apportée à la durée moyenne du travail. De même, l'horaire de travail doit toujours être communiqué une semaine à l'avance. C'est une bonne chose que, dans certains cas, on n'aura plus besoin d'une CCT, mais seulement d'une modification du règlement de travail.

Le membre perçoit, dans le discours de certains membres, une méfiance fondamentale vis-à-vis des nouvelles formes de coopération entre employeur et travailleur dans le domaine de l'organisation du travail. Cela témoigne d'une vision obsolète du fonctionnement de l'économie. Les mécanismes de protection rigides qui ont caractérisé jusqu'ici le droit du travail ne répondent pas à la nouvelle culture du travail dans laquelle employeur et travailleur conviennent entre eux de l'organisation du travail. L'employeur devra d'ailleurs consentir, dans certains secteurs, de gros efforts pour inciter ses travailleurs à demeurer à son service.

Si l'allongement de la période de référence est un modeste pas en avant, les horaires flexibles sont par contre un grand pas en avant. Précédemment, il n'existait pas de cadre légal mais uniquement une pratique. On a désormais dégagé un bon compromis, dans le cadre duquel le travailleur peut disposer d'une autonomie accrue en échange d'une plus grande flexibilité pour l'employeur.

In verband met de invoering van de vrijwillige overuren wijst de spreker erop dat het gaat om een vraag van de betrokken economische actoren.

De maatregelen met betrekking tot de opleidingsdagen komen er na een akkoord van de sociale partners. Er zal veel gelegen zijn aan de uitvoering van die maatregelen.

Verder vestigt de spreker de aandacht op de invoering van een kader voor occasioneel telewerk en op de uitbreiding van het plus-minusconto.

De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid af te sluiten voor onbepaalde tijd maakt op zich genomen geen grote omwenteling uit. Wel gaat het om een nieuwe optie, die in bepaalde gevallen een meerwaarde kan bieden.

De heer Lachaert is tevreden met het stelsel van loopbaansparen dat het mogelijk maakt dat de werknemer tijd opspaat om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking op te nemen als verlof. Nu komt het er op aan om het systeem administratief zo eenvoudig mogelijk uit te werken. Het is in ieder geval positief dat het systeem zich leent tot maatwerk. Zo kan het stelsel worden ingevoerd door een sectorale cao of nog door een ondernemings-cao.

Verder verwijst de spreker naar de belangrijke maatregelen die het wetsontwerp bevat op vlak van de schenking van conventioneel verlof, de hervorming van de werkgeversgroepering, de vereenvoudiging van deeltijdse arbeid en de nachtarbeid. Met betrekking tot de nachtarbeid moet erover worden gewaakt dat de wettelijke beschermingsregels niet buitenspel worden gezet door de oprichting van nieuwe bedrijfjes zonder enig ander motief dan het ontwijken van deze regels.

Tot slot stelt de spreker dat het wetsontwerp een evenwichtig compromis vormt tussen meer flexibiliteit voor de werkgever en meer autonomie voor de werknemer. Het wetsontwerp wordt gekenmerkt door een groeiend vertrouwen in de capaciteit van werkgevers en werknemers om hun onderlinge verhoudingen meer en meer zelf te organiseren.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) verwijst terug naar de verhoging van de pensioenleeftijd tot 67 jaar. Die maatregel kwam onverwacht en heeft bij vele werknemers gezorgd voor onzekerheid over hun pensioen en over de vraag op welke manier zij tot op die leeftijd in

S'agissant de l'introduction des heures supplémentaires sur une base volontaire, l'intervenant souligne que cette mesure répond à une demande des acteurs économiques concernés.

Les mesures relatives aux jours de formation font suite à un accord des partenaires sociaux. La mise en œuvre de ces mesures fera l'objet d'une attention toute particulière.

Le membre attire par ailleurs l'attention sur l'instauration d'un cadre pour le télétravail occasionnel et sur l'élargissement du *plusminusconto*.

La possibilité de conclure un contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée n'est pas une grande révolution en soi, mais il s'agit d'une nouvelle option, qui peut apporter une plus-value dans certains cas.

M. Lachaert se réjouit du régime du compte épargne-temps, qui permet au travailleur d'épargner du temps dans le but d'utiliser ce temps épargné pour prendre congé plus tard dans le courant de sa période d'engagement. Il importe maintenant d'élaborer le système de la façon la plus simplifiée possible sur le plan administratif. Il est en tout état de cause positif que le système se prête au sur-mesure. Ainsi, le système pourra être instauré par une CCT sectorielle ou encore par une CCT d'entreprise.

L'intervenant relève par ailleurs les mesures importantes contenues dans le projet de loi à l'examen en ce qui concerne le don de jours de congé conventionnels, la réforme des groupements d'employeurs, la simplification du travail à temps partiel et le travail de nuit. À propos du travail de nuit, il convient de veiller à ce que les règles légales en matière de protection ne soient pas mises hors-jeu par la création de nouvelles petites entreprises dont la seule raison d'être serait d'échapper à ces règles.

Enfin, le membre conclut que le projet de loi à l'examen est un compromis équilibré entre davantage de flexibilité pour l'employeur et davantage d'autonomie pour le travailleur. Ce projet de loi se caractérise par une confiance croissante dans la capacité des employeurs et des travailleurs à organiser de plus en plus eux-mêmes leurs relations.

Mme Meryame Kitir (sp.a) renvoie à nouveau à l'augmentation de l'âge de la pension à 67 ans. Cette mesure inattendue a plongé nombre de travailleurs dans l'incertitude quant à leur pension et quant à la question de savoir comment ils pourront continuer à exercer leur

staat kunnen blijven om hun werk naar behoren en met een behoorlijk evenwicht tussen werk en privéleven uit te voeren.

Het antwoord van de regering bestond erin dat een geheel aan maatregelen zou worden uitgewerkt onder de noemer “werkbaar werk”. Het perspectief zou verschuiven van een duurzame job naar een duurzame loopbaan. Daarbij was het van het begin af aan duidelijk dat de talrijke vragen van werkgevers en werknemers sterk uiteen liepen. Hun belangen waren dan ook vaak tegengesteld.

De opmerking van de heer Lachaert over het wantrouwen tegenover vrije onderhandelingen tussen werknemer en werkgever is niet pertinent. Het gaat niet om wantrouwen maar om de legitieme vrees voor uitbuiting, die de basis heeft gevormd voor de ontwikkeling van het arbeidsrecht. Ook vandaag is die vrees voor vele mensen een realiteit. Men denke bijvoorbeeld aan de preciaire situatie van de mensen die werken via interimcontracten.

De spreekster verwijst naar de lange totstandkomingsgeschiedenis van het voorliggend wetsontwerp. In november 2015 werden nog vijftig aandachtspunten naar voren geschoven die gegroepeerd werden onder zeven overkoepelende thema's.

Van die talrijke mogelijkheden om iets te doen op vlak van werkbaar werk en van de vragen van werknemerskant is in het voorliggend wetsontwerp bedroevend weinig overgebleven, en datgene wat erin is opgenomen kan de spreekster niet of slechts in beperkte mate overtuigen.

De radicale innovatie van de arbeidsorganisatie, het gebruik van organisatiescans, de uitbreiding van het recht op tijdskrediet naar de KMOs, de verhoging van de sociale bijdragen voor bedrijven die overmatig gebruik maken van preciaire contracten, het genderaspect in talloze maatregelen zoals deeltijds werk, de bekommernissen die geuit werden inzake tijdsparen, het verhogen van de afdwingbaarheid inzake uitvoering van maatregelen voorgesteld na een psychosociale risicoanalyse, de uitbreiding van de mogelijkheden om de arbeidsduur te verminderen en het debat rond de rimpeldagen in de non-profitsector: al deze verzuchtingen zijn niet meegenomen in dit wetsontwerp.

De spreekster betreurt dat zovele terechte vragen niet worden beantwoord nu het langverwachte wetsontwerp eindelijk voorgelegd is aan de Kamer alsook dat te

travail correctement jusqu'à 67 ans tout en maintenant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le gouvernement a répondu qu'une série de mesures seraient élaborées dans le cadre du concept de “travail faisable” et qu'il y aurait un glissement de perspective, la notion d'emploi durable laissant la place à celle de carrière durable. Or, il était manifeste dès le départ que les nombreuses demandes des employeurs et des travailleurs étaient très éloignées les unes des autres, puisque leurs intérêts étaient souvent opposés.

L'observation de M. Lachaert relative à la méfiance conçue à l'égard de la liberté de négociation entre travailleur et employeur n'est pas pertinente. Il ne s'agit pas de méfiance, mais de la crainte légitime d'être exploité, qui est la base sur laquelle le droit du travail s'est développé. Cette crainte est toujours bien réelle pour certains à notre époque. L'intervenante songe notamment à la situation précaire des personnes sous contrat d'intérim.

L'intervenante revient sur la longue gestation du projet de loi à l'examen. Cinquante points d'attention regroupés sous sept grands thèmes avaient encore été présentés en novembre 2015.

Il ne subsiste pratiquement rien de ces nombreuses possibilités de rendre le travail faisable ni des demandes des travailleurs dans le projet de loi à l'examen, et ce qui y figure n'est guère convaincant.

L'innovation radicale de l'organisation du travail, l'utilisation de *scannings* organisationnels, l'extension aux PME du droit au crédit-temps, l'augmentation des cotisations sociales pour les entreprises qui ont trop fréquemment recours aux contrats précaires, la prise en compte de la dimension de genre dans de nombreuses mesures telles que le travail à temps partiel, les préoccupations exprimées en matière d'épargne-temps, le renforcement du caractère contraignant de la mise en œuvre des mesures proposées à l'issue d'une analyse des risques psychosociaux, l'extension des possibilités de réduire la durée du travail et le débat relatif aux jours de congé supplémentaires pour les travailleurs âgés dans le secteur non marchand: aucune de ces demandes n'a été reprise dans le projet de loi à l'examen.

L'intervenante déplore que ce projet de loi longtemps attendu, qui est enfin présenté à la Chambre aujourd'hui, ne fasse pas droit à tant de demandes légitimes et qu'on

weinig tijd werd gegeven aan de NAR om een advies voor te bereiden.

De rode draad door het wetsontwerp is de ontmanteling van het sociaal overleg. Het wetsontwerp heeft namelijk betrekking op materies die traditioneel steeds beschouwd werden als het voorwerp van onderhandelingen tussen de sociale partners.

Wat de annualisering van de arbeidsduur betreft, is het betreurenswaardig dat een cao niet steeds verplicht is. Dit vormt nochtans een belangrijke waarborg.

De optrekking van de interne grens van de arbeidsduur is een verontrustende maatregel. Aan de vrijwillige overuren worden immers geen voorwaarden verbonden. Deze maatregel kan een zware impact hebben op het evenwicht tussen werk en privéleven. Het is dan ook zeer eigenaardig dat dergelijke maatregel opgenomen wordt in een wetsontwerp dat tot doel heeft om langer werken werkbaar te maken.

De maatregelen inzake occasioneel telewerk kunnen zeer nuttig blijken. Is occasioneel telewerk echter ook mogelijk in geval van staking? Het advies van de NAR laat uitschijnen van wel. Het gaat om een belangrijke vraag: indien occasioneel telewerk mogelijk is in geval van staking, wordt het stakingsrecht ondermijnd. Dit is voor de spreekster onaanvaardbaar.

De hervorming van de werkgeversgroepering is op zich genomen positief, maar de manier waarop de hervorming gebeurt wekt bezorgdheid. Interne sociale dumping moet in ieder geval worden vermeden. Hoe kan men ervoor zorgen dat werknemers die als collega's werken en hetzelfde werk doen ook effectief hetzelfde loon krijgen?

Wat de uitzendarbeid betreft, dringt mevrouw Kitir erop aan dat het moeilijke lot van de grote groep mensen die in een systeem van uitzendarbeid zitten eindelijk ernstig in overweging wordt genomen. Deze mensen zijn het beu in voortdurende onzekerheid te moeten werken. In 2015 hebben 61 % van de betrokken werknemers gewerkt met minstens één dagcontract. Het gaat om een preciaire situatie waarvoor dringend een oplossing nodig is, die het voorliggend wetsontwerp niet biedt.

De enige waarborg voor de werknemer die een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aangaat, is dat in de periodes zonder werk een minimumloon zal worden uitbetaald. Dit zal het interimkantoor uiteraard aanzetten om het aantal dagen zonder werk tot een absoluut minimum te beperken zelfs indien dit nadelige gevolgen heeft voor de werknemer. Welke waarborgen

ait donné trop peu de temps au CNT pour préparer un avis.

Le fil rouge du projet de loi à l'examen est le démantèlement de la concertation sociale. Le texte porte en effet sur des matières qui étaient traditionnellement considérées comme relevant des négociations entre les partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'annualisation de la durée de travail, il est regrettable qu'une CCT ne soit pas toujours obligatoire, car un tel instrument constitue une garantie importante.

Le relèvement de la limite interne de la durée de travail est une mesure inquiétante. En effet, les heures supplémentaires volontaires ne sont assorties d'aucune condition. Cette mesure risque d'avoir un sérieux impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il est dès lors surprenant qu'elle figure dans un projet de loi dont l'objet est de garantir que le travail restera faisable en cas d'allongement de la durée de la carrière.

Les mesures afférentes au télétravail occasionnel pourraient s'avérer très utiles. Mais le télétravail occasionnel est-il également possible en cas de grève? L'avis du CNT laisse à penser qu'il en est bien ainsi. Il s'agit d'une question importante: permettre le télétravail occasionnel en cas de grève revient à miner le droit de grève, ce qui est inacceptable pour l'intervenante.

La réforme du groupement d'employeurs est en soi positive, mais l'intervenante se dit préoccupée par la façon dont cette réforme sera organisée. Il faut en tout état de cause éviter le *dumping* social interne. Comment faire pour que des collègues qui effectuent le même travail perçoivent effectivement le même salaire?

En ce qui concerne le travail intérimaire, Mme Kitir souligne qu'il convient de prendre enfin au sérieux la situation difficile dans laquelle se trouvent les nombreuses personnes qui sont dans les liens d'un contrat d'intérim et en ont assez de devoir travailler constamment dans l'incertitude. En 2015, 61 % d'entre elles ont conclu au moins un contrat journalier. Il s'impose de trouver d'urgence une solution à cette situation précaire. Or, rien n'est prévu à cet égard dans le projet de loi à l'examen.

La seule garantie pour le travailleur qui conclut un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée réside dans le fait qu'un salaire minimum lui sera versé pour les périodes sans travail. Cette mesure incitera bien évidemment l'agence d'intérim à réduire au *minimum minimorum* le nombre de jours sans travail, même si cela a des conséquences fâcheuses pour le travailleur.

krijgt de werknemer dat hij niet iedere dag naar een andere kant van het land wordt uitgestuurd? Wat is de verwittingstermijn? Welke sociale rechten bouwt de werknemer op tijdens niet gepresteerde periodes op vlak van werkloosheid, pensioen en ziekteverzekering?

De maatregelen inzake opleiding zijn te vaag om een daadwerkelijke vooruitgang te bieden. Opleiding is van fundamenteel belang om de werknemer weerbaar te maken tegen de diverse evoluties van de economie. De maatregelen in het wetsontwerp waarborgen niet dat iedere werknemer een bepaald aantal dagen opleiding krijgt. Het gaat slechts om een gemiddelde van vijf dagen per werknemer. Dit is onvoldoende. Ieder werknemer heeft nood aan en recht op opleiding.

Verder wijst de spreekster erop dat tot nu toe slechts één bedrijf interesse heeft getoond in het systeem van nachtarbeid voor e-commerce. De meeste bedrijven vinden het systeem te duur. De meerwaarde lijkt dan ook zeer beperkt.

Tot slot haalt mevrouw Kitir de intrekking van het amendement inzake jeugdminimumlonen aan. De spreekster wenst te vernemen waarom het amendement werd ingetrokken en of over dit onderwerp in een later stadium nog maatregelen zullen worden genomen.

De heer Georges Gilkinet (*Ecolo-Groen*) noemt het wetsontwerp ronduit een gemiste kans. De initiële slogan “werkbaar werk” blijft een goede vondst, maar ook al steunt de politieke fractie van de spreker sommige delen van het wetsontwerp, over het geheel genomen voldoet het wetsontwerp niet.

De beloofde verbetering van de kwaliteit van het werk komt er niet. Men denke bijvoorbeeld aan de éénoudergezinnen, die nood hebben aan aangepaste maatregelen.

De rondetafelgesprekken aan het begin van de totstandkomingsgeschiedenis van het wetsontwerp waren positief. Daarna verhoogde de regering echter het tempo zodat de bekommernissen van de werknemers op de achtergrond geraakten.

De flexibiliteit waarvan dit wetsontwerp is doordrongen is niet noodzakelijk in het voordeel van de werknemer. Dat in de ene week meer uren gepresteerd worden dan in de volgende kan interessant zijn voor gescheiden ouders die hun kind één week op twee bij zich hebben. Dit is echter enkel het geval indien de maatregel ook daadwerkelijk op maat van de werknemer wordt gemaakt en niet enkel op maat van de werkgever.

Quelles garanties aura ce dernier de ne pas être envoyé chaque jour à l'autre bout du pays? Dans quel délai en sera-t-il averti? Quels droits sociaux – en termes de chômage, de pension et d'assurance maladie – se constitue-t-il durant les périodes non prestées?

Les mesures prévues en matière de formation sont trop vagues pour offrir un réel progrès. Or, la formation est fondamentale pour armer le travailleur à affronter les différentes évolutions de l'économie. Les mesures énoncées dans le projet de loi ne garantissent pas que chaque travailleur recevra un nombre défini de journées de formation. Il ne s'agit que d'une moyenne de cinq jours par travailleur. C'est insuffisant. Chaque travailleur a besoin de formation et il y a droit.

L'intervenante fait également observer que jusqu'à présent, seule une entreprise s'est dite intéressée par le système de travail de nuit pour le commerce électronique, les autres le jugeant trop cher. La plus-value semble dès lors très limitée.

Enfin, Mme Kitir évoque le retrait de l'amendement relatif aux salaires minimums des jeunes. L'intervenante s'interroge sur la raison de ce retrait et demande si des mesures sont envisagées à ce sujet à un stade ultérieur.

Pour M. Georges Gilkinet (*Ecolo-Groen*), le projet de loi n'est qu'une occasion manquée. Le slogan initial “*werkbaar werk*- travail faisable” reste une trouvaille mais, même si le groupe politique de l'intervenant soutient le projet de loi sur certains points, il le juge insuffisant dans sa globalité.

La promesse d'améliorer la qualité du travail n'a pas été tenue. Songeons, par exemple, aux familles monoparentales qui ont besoin de mesures adaptées.

Les tours de table menés au début de la genèse du projet de loi étaient positifs. Mais ensuite, le gouvernement a accéléré la cadence, de sorte que les préoccupations des travailleurs sont passées à l'arrière-plan.

La flexibilité dont le projet de loi est imprégné n'est pas nécessairement à l'avantage du travailleur. Le fait que plus d'heures sont prestées telle semaine plutôt que telle autre peut être intéressant pour des parents séparés qui n'ont leur(s) enfant(s) qu'une semaine sur deux. Mais cela n'est vrai que si la mesure est effectivement définie en fonction du travailleur, et pas seulement en fonction de l'employeur.

Gaat het hier om flexibiliteit die de werknemer de mogelijkheid biedt om werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen of gaat het om flexibiliteit die enkel in het voordeel van de werkgever speelt? Gaat het met andere woorden om een recht of om een verplichting van de werknemer?

De spreker onderstreept de impact van het wetsontwerp op gendergerelateerde thema's, en met name op alleenstaande moeders. Hieraan moet meer aandacht worden besteed bij de uitwerking van werkgerelateerde maatregelen.

Verder valt het te betreuren dat het sociaal overleg te weinig wordt gerespecteerd. In dat verband wijst de spreker op de gevleugelde woorden "entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit" (Lacordaire). Vrijheid komt ten goede aan de sterke partijen, die slechts een klein deel van de werknemers uitmaken. Het grootste deel van de werknemers heeft nood aan wettelijke bescherming omdat zij in de directe verhouding tot de werkgever te zwak staan om een evenwichtig akkoord te sluiten.

Bovendien komt het wetsontwerp bovenop tal van andere maatregelen die de situatie van de werknemers hebben verslechterd, zoals de indexsprong, de verhoging van de pensioenleeftijd en de afzwakking van de gelijkgestelde periodes. Bestaande beschermingsmechanismen, zoals de arbeidsduur, worden nog afgezwakt.

In plaats van na te denken over de kwaliteit van een baan, zet de regering in op flexibiliteit en veralgemeent zij de meest permissieve maatregelen. Er werd onderhandeld over krijtlijnen, zoals de maximumduur van de werkdag en van de wekelijkse werktijd, om te voorkomen dat de werknemers te veel overuren zouden moeten presteren of volgens te sterk wisselende uurroosters zouden moeten werken, of om het minstens mogelijk te maken in geval van overuren een overloon te genieten. Er was in uitzonderingen voorzien om productiepieken of specifieke vragen op te vangen. In haar wetsontwerp veralgemeent de regering die uitzonderingen, zonder te voorzien in compensatie voor de werknemers. De in uitzicht gestelde maatregelen zullen het leven van de werknemers en een combinatie van privé en beroepsleven bemoeilijken, vooral voor de eenoudergezinnen.

Veeleer dan de bestaande en doeltreffende collectieve regelingen inzake wettelijk verlof (zoals tijdskrediet of ouderschapsverlof) te handhaven, schuift de regering op elke individuele werknemer de verantwoordelijkheid af om zelf te onderhandelen over een aanpassing van zijn werkregeling, bijvoorbeeld inzake loopbaansparen, het

S'agit-il, en l'espèce, d'une flexibilité permettant au travailleur de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, ou d'une flexibilité uniquement à l'avantage de l'employeur? En d'autres termes, s'agit-il d'un droit ou d'une obligation pour le travailleur?

L'intervenant souligne l'incidence du projet de loi sur des thématiques liées au genre, et en particulier sur les mères isolées. C'est un point auquel il faudra accorder une plus grande attention lors de l'élaboration de mesures liées au travail.

Il est également à déplorer que la concertation sociale soit si peu respectée. À cet égard, l'intervenant rappelle la célèbre citation de Lacordaire: "entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit". La liberté profite aux forts, qui ne représentent qu'une minorité des travailleurs. La majorité d'entre eux ont besoin d'être protégés par la loi, dès lors que dans leurs rapports directs avec l'employeur, les travailleurs sont trop vulnérables pour conclure un accord équilibré.

Qui plus est, le projet de loi s'ajoute à une quantité d'autres mesures qui ont détérioré la situation des travailleurs, comme le saut d'index, le relèvement de l'âge de la pension et l'atténuation des périodes assimilées. Les mécanismes de protection existants, comme la durée du travail, sont encore amoindris.

Au lieu de réfléchir à la qualité de l'emploi, le gouvernement mise sur la flexibilité et généralise les mesures les plus permissives. Des garde-fous comme par exemple la durée maximale de la journée de travail et du temps de travail hebdomadaire, avaient été négociés afin d'éviter aux travailleurs de trop nombreuses heures supplémentaires ou des horaires trop variables ou, à tout le moins, de leur permettre de bénéficier d'un sursalaire en cas d'heures supplémentaires. Des exceptions étaient prévues pour répondre à des pics de production ou à des demandes spécifiques. Dans son projet, le gouvernement généralise ces exceptions sans prévoir de compensation pour les travailleurs. Les mesures préconisées rendront la vie des travailleurs plus difficile et compliqueront la combinaison entre la vie professionnelle et la vie familiale, surtout pour les familles monoparentales.

Plutôt que de maintenir les processus collectifs existants et efficaces de congés légaux, tels que le crédit-temps ou le congé parental, le gouvernement fait porter sur chaque travailleur individuel, la responsabilité de la négociation en vue d'adapter son travail (par exemple pour le compte-épargne carrière, le don anonyme des

anoniem schenken van verlofdagen of vrijwillige overuren. Dat zal gevolgen hebben voor de meest kwetsbare werknemers, meer bepaald de alleenwonende ouders, de deeltijdwerkers en in het bijzonder de vrouwen. In dat opzicht betreurt de Raad voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen dat er geen analyse is geweest van de genderimpact van de diverse maatregelen die de regering in uitzicht stelt.

Eens te meer raakt de regering aan het sociaal overleg door de macht van de werknemersvertegenwoordigers te verzwakken. Veeleer dan te werken via onderhandelingen binnen de NAR, via sector-cao's of ondernemings-cao's zal over de werktijdregeling in de toekomst individueel worden onderhandeld tussen werknemer en directie; werknemers dreigen daarbij met ontslag te worden bedreigd.

De regering kiest ervoor een werkhervorming door te drukken, waarin de flexibilisering van de werktijd centraal staat en waarbij abstractie wordt gemaakt van de echte uitdagingen, zoals de kwaliteit van het werk, de combinatie tussen privé en beroepsleven, de eindeloopbaanregelingen en de verdeling van het beschikbare werk.

Aldus veralgemeent de regering de onzekere banen en banen van korte duur, met een atypisch uurrooster, hetgeen de betrokken werknemers belet zich te vestigen, een vast inkomen te hebben, een hypotheeklening te sluiten enzovoort. De regering wil de werkgelegenheidsgraad verhogen, maar zonder te voorzien in kwaliteitscriteria die een kwalitatief hoogstaande voltijdse baan bevorderen. Die situatie zal op termijn op de sociale zekerheid wegen.

Sinds het aantreden van de regering werden weliswaar 100 000 banen gecreëerd, maar daalde de werkgelegenheidsgraad tot 67,5 %, terwijl het Europese streefcijfer 73,2 % bedraagt. Bovendien zijn de gecreëerde banen van povere kwaliteit.

De heer Gilkinet geeft aan dat zijn fractie vindt dat langer werken ook inhoudt dat anders wordt gewerkt, dat er opleidingen zijn en dat het beleid inzake welzijn op het werk wordt versterkt, door in te zetten op responsabilisering van de werkgevers en op preventie, aandacht voor de oudere en meest gekwalificeerde werknemers, de instelling van mechanismen die het loopbaaneinde vergemakkelijken (zoals het "Tandemplan") en de inaanmerkingneming van de gezinssituatie van werknemers in eenoudergezinnen.

De NAR betreurt het gebrek aan sociaal overleg over dit wetsontwerp. De Raad vindt het jammer dat de

jours de congé ou les heures supplémentaires volontaires). Cela aura un impact sur les travailleurs les moins favorisés, à savoir les parents célibataires, les travailleurs à temps partiel et, en particulier, les femmes. A cet égard, le Conseil pour l'égalité entre les hommes et les femmes déplore qu'il n'y ait pas eu d'analyse de genre de l'ensemble des mesures proposées par le gouvernement.

Une fois de plus, le gouvernement remet en cause la concertation sociale en affaiblissant le pouvoir des représentants des travailleurs. Plutôt que d'avoir des négociations au sein du CNT, des conventions collectives au niveau sectoriel ou des conventions au sein de l'entreprise, les horaires de travail se négocieront à l'avenir de manière individuelle entre les directions et les travailleurs; ces derniers risquant de subir un chantage à l'emploi.

Le gouvernement choisit de faire passer une réforme du travail aux forceps dont le noyau est la flexibilisation de la durée du travail, en faisant l'impasse sur les véritables enjeux tels que la qualité du travail, la combinaison de la vie privée avec la vie professionnelle, les aménagements de fin de carrière, le partage du travail disponible.

Ce faisant, le gouvernement généralise les emplois précaires, à court terme avec un horaire atypique qui empêche les travailleurs concernés de s'installer, d'avoir un revenu fixe, de pouvoir contracter un emprunt hypothécaire, ... Le gouvernement veut augmenter le taux d'emploi mais sans prévoir des critères de qualité qui favorisent un emploi à temps plein de qualité. Cette situation pèsera à terme sur la sécurité sociale.

Depuis la mise en place du gouvernement, bien que 100 000 emplois aient été créés, le taux d'emploi a baissé jusqu'à 67,5 % alors que l'objectif européen est de 73,2 %. En outre, les emplois créés sont de piètre qualité.

M. Gilkinet déclare que pour son groupe, travailler plus longtemps implique de travailler autrement, de prévoir des formations, de renforcer les politiques de bien-être au travail en misant sur la responsabilisation des employeurs et sur la prévention, la prise en compte des travailleurs plus âgés et les plus qualifiés, la mise de place de mécanismes qui facilitent les fins de carrière comme le Plan Tandem, la prise en compte de la situation familiale des travailleurs dans les familles monoparentales.

Le CNT déplore le manque de concertation sociale dont le projet de loi a fait l'objet. Il regrette que le

regering de regelgeving steeds complexer maakt, zodat werk nog meer “onwerkbaar” wordt: het werk wordt voor de werknemers onzekerder, de willekeur neemt toe en de sociale bescherming wordt aangetast.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen herinnert eraan dat in het federaal plan “gender mainstreaming 2015-1019”, ieder lid van de regering zich ertoe moest verbinden de genderdimensie te integreren in een of meer van zijn beleidsdomeinen. De minister heeft zich hiertoe geëngageerd via de modernisering van het arbeidsrecht met glijdende uurroosters, telewerk en een reflectie over de loopbaan en werkbaar werk.

Hoezeer de heer Gilkinet de maatregelen betreffende telewerk en zorgverlof ook zou kunnen steunen, toch vindt hij dat het wetsontwerp een mislukking is wat het gendervraagstuk betreft, aangezien die tekst het leven van werkende vrouwen zal bemoeilijken.

De Raad van de Gelijke Kansen benadrukt de tegenstrijdigheid tussen wat de regering aankondigt en het wetsontwerp, dat een heel negatieve impact zal hebben voor de vrouwen. De verhoging van de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen tot 75 % is geen onderdeel van het plan. Loongelijkheid zal in geen geval ondersteund worden door flexibiliteit van de arbeidstijd. De vrouwen zullen het nog moeilijker hebben om werk en gezin in balans te brengen.

De heer Gilkinet geeft aan dat hij de annualisering van de arbeidsduur en de overuren het meest problematisch vindt. Men mag immers niet blind zijn voor de machtsverhouding tussen de directie van een bedrijf en een werknemer, die nog verscherpt wordt door de concurrentie tussen de werknemers onderling en de vrees de baan te verliezen, waardoor de werknemer ertoe wordt aangezet in te stemmen met overuren, ten koste van zijn gezinsleven. De werknemer zal hierdoor variabelere uurroosters hebben die de gezinsorganisatie nog ingewikkelder zullen maken, zeker voor vrouwen.

Door de annualisering van de arbeidstijd zal het voor de deeltijdwerkers moeilijker zijn om een hoofdberoep met aanvullend werk te combineren.

Bovendien is de regering niet teruggekomen op haar beslissing om de uitkeringstoeslag voor deeltijdwerkers af te schaffen.

Vroeger maakte het sociaal overleg het mogelijk te reageren, maar de regering vervangt die collectieve onderhandeling door een individueel akkoord tussen de werknemer en de mensen boven hem. De maatregel

gouvernement mette en place une réglementation toujours plus complexe de sorte que le travail deviendra encore plus “infaisable” en accroissant l’insécurité pour les travailleurs, en augmentant l’arbitraire et en portant atteinte à la protection sociale.

Le Conseil de l’égalité des chances entre les hommes et les femmes rappelle que dans le plan fédéral “gender mainstreaming 2015-1019”, chaque membre du gouvernement a dû s’engager à intégrer la dimension du genre dans une ou plusieurs de ses politiques. Le ministre s’y est engagé par le biais de la modernisation du droit du travail via des horaires de travail flottants, le télétravail et une réflexion sur la carrière et le travail faisable.

Autant M. Gilkinet pourrait soutenir les mesures relatives au télétravail ou aux congés pour soins, autant il estime que le texte du projet est un échec en ce qui concerne le genre étant donné qu’il va compliquer la vie des femmes qui travaillent.

Le Conseil de l’Egalité souligne la contradiction entre les annonces du gouvernement et le projet de loi qui aura un impact plus que négatif pour les femmes. L’augmentation du taux d’emploi à 75 % pour les femmes ne fait pas partie du plan. L’égalité salariale ne sera pas du tout favorisée par la flexibilité du temps de travail. Les femmes auront encore plus de mal à combiner leur vie professionnelle et leur vie familiale.

M. Gilkinet déclare que c’est la question de l’annualisation de la durée du travail et des heures supplémentaires qui lui posent le plus de problème. En effet, on ne peut ignorer le rapport de force entre la direction d’une entreprise et un travailleur, encore accentuée par la concurrence entre les travailleurs et la crainte de perdre son emploi, qui vont pousser le travailleur à accepter des heures supplémentaires au détriment de sa vie familiale. Cela signifie que le travailleur aura des horaires plus variables qui compliqueront encore l’organisation familiale, en particulier pour les femmes.

En raison de l’annualisation du temps de travail, il sera plus compliqué pour les travailleurs à temps partiel de combiner un emploi principal avec un emploi complémentaire.

En outre, le gouvernement n’est pas revenu sur sa décision de supprimer le complément d’allocations pour les travailleurs à temps partiel.

Auparavant, la concertation sociale permettait de réagir mais le gouvernement remplace cette négociation collective par un accord individuel entre le travailleur et sa hiérarchie. Cette mesure est inspirée d’une demande

is ingegeven door een verzoek van de werkgevers. Die regeling dreigt het voor de werknemers heel moeilijk te maken, want bij het werk zullen ze misschien tot onhaalbare tempo's worden aangezet.

Iedereen is het erover eens dat een hervorming van de verplichtingen inzake opleidingen noodzakelijk is, aangezien de doelstelling om 1,9 % van de loonmassa aan opleiding te besteden, niet wordt gehaald. Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2014 bepaalt dat dit probleem dringend moet worden aangepakt.

Volgens de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid hebben in 2015 slechts 7 % van de werknemers van 25 tot 64 jaar het jaar ervoor een opleiding gevolgd.

Men dient nascholing echt in alle ondernemingen te stimuleren, met name bij de minst geschoolden en de werknemers ouder dan 50 jaar, wat het wetsontwerp nalaat te doen. Zoals de Raad van State beklemtoont, worden in het wetsontwerp geen uiterste datum noch concrete procedures vastgesteld om de doelstelling inzake opleidingsaanbod bindend te maken. Het wetsontwerp voorziet evenmin in een sanctieregeling op basis van de gegevens van de sociale balans. Zulks betekent dat een onderneming die niet aan haar verplichtingen inzake opleiding voldoet, geen enkele druk zal ondergaan om het anders te doen.

Bovendien voorziet het wetsontwerp niet in individuele opleiding. Als men echter algemeen de Belgische werknemers méér wil opleiden, moet een individueel recht op opleiding worden ingesteld.

De spreker benadrukt vervolgens dat in het wetsontwerp het occasioneel telewerk een positief punt is. Hij waarschuwt evenwel voor de onwil van sommige werkgevers die hun werknemers telewerk dreigen te weigeren. Men zal nieuwe technieken moeten uitwerken om beroepsactiviteit van privéactiviteiten te scheiden.

De regering wil het plus-minusconto, dat nu alleen bestemd is voor de automobieliindustrie (art. 29 tot 31), uitbreiden tot andere sectoren die internationaal moeten concurreren. Die regeling wordt thans door slechts één onderneming toegepast. Welke andere sectoren zijn vragende partij? Dreigt de uitbreiding van de regeling niet tot misbruiken te leiden?

De heer Gilkinet vindt dat de maatregel in verband met de uitzendarbeidovereenkomst voor onbepaalde duur het proberen waard is. Met die maatregel zullen uitzendkrachten een lening kunnen afsluiten en zal er voor hen een einde komen aan een vorm van bestaansonzekerheid. De tekst van het wetsontwerp verduidelijkt

des employeurs et risque de déforcer les travailleurs en les poussant à des cadences intenable.

Tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut réformer les obligations en matière de formation étant donné que l'objectif visant à consacrer 1,9 % de la masse salariale aux formations n'est pas atteint. L'arrêt de la Cour constitutionnelle de 2014 stipule qu'il est urgent de remédier à ce problème.

Selon le Conseil supérieur de l'Emploi, en 2015, seuls 7 % des travailleurs âgés de 25 à 64 ans avaient suivi une formation au cours de l'année écoulée.

Il convient vraiment d'encourager le recours à la formation continuée dans toutes les entreprises, notamment pour les personnes les moins qualifiées et les travailleurs âgés de plus de 50 ans, ce que le projet de loi ne prévoit pas. Comme le souligne le Conseil d'État, le projet ne prévoit pas de date butoir ni de procédures concrètes pour rendre contraignant l'objectif de volume de formations. Le projet ne prévoit pas non plus de régime de sanctions s'appuyant sur les données d'un bilan social. Cela signifie qu'une entreprise qui ne respecterait pas ses obligations en matière de formation, ne subirait aucune pression pour modifier sa politique.

En outre, le projet de loi ne prévoit pas de dispositif individuel de formation. Or, si on veut augmenter le volume de formation des travailleurs belges, il faut instaurer un droit individuel à la formation.

M. Gilkinet souligne ensuite que le télétravail occasionnel est un point positif du projet de loi. Il met toutefois en garde contre la mauvaise volonté de certains employeurs qui risquent de refuser le télétravail à leurs travailleurs. Il faudra trouver de nouvelles techniques pour séparer l'activité professionnelle de l'activité privée.

Le gouvernement souhaite élargir le plus-minusconto, réservé actuellement à l'industrie automobile (art.29 à 31), à d'autres secteurs soumis à une concurrence internationale. Ce dispositif n'est actuellement appliqué que par une seule entreprise. Quels sont les autres secteurs demandeurs? L'élargissement du dispositif ne risque-t-il pas de générer des abus?

En ce qui concerne le contrat à durée indéterminée pour les intérimaires, M. Gilkinet estime que la mesure mérite d'être testée. Elle permettra à des intérimaires d'obtenir un crédit et de quitter une certaine forme de précarité. Toutefois, le texte du projet de loi ne précise pas quel sera le salaire du travailleur intérimaire entre

echter niet het loon van de uitzendkracht tussen twee opdrachten in: zal een volledig en ononderbroken loon worden gegarandeerd? Zal de uitzendkracht een opdracht kunnen weigeren indien die niet aansluit bij zijn capaciteiten of zijn opleiding?

De heer Gilkinet herinnert eraan dat de regering komaf heeft gemaakt met in cao's opgenomen mogelijkheden tot loopbaanonderbreking en tijdskrediet; in de plaats komt opnieuw een individuele regeling, die problematisch dreigt te worden voor de gezondheid van de werknemers.

De collectieve regelingen, noch de initiatieven van de overheid mogen worden vervangen door individuele regelingen wat het ouderschapsverlof en de zorgverloven betreft.

De spreker verwijst vervolgens naar zijn amendement nr. 9 (DOC 54 2247/003), dat ertoe strekt de anonieme schenking van verlofdagen te vervangen door een erkenning van de mantelzorgers. Waarom afhangen van de goede wil van collega's? Het verdient de voorkeur een wettelijk kader voor de erkenning van de mantelzorgers in te stellen. De in het wetsontwerp aanbevolen maatregel zal slechts op een klein deel van de vraag kunnen inspelen.

De heer Gilkinet steunt de maatregel betreffende de werkgeversgroepering. Een dergelijke maatregel bestaat al langer in andere landen, meer bepaald in Frankrijk, en verdient te worden toegepast in België. Waarom voorziet het wetsontwerp in slechts 50 werknemers in verband met de werkgeversgroepering? De NAR en de Raad van State zijn overigens van mening dat de regering veel macht naar zich toetrekt teneinde de regeling te versoepelen.

Deeltijdwerk waarbij de regels inzake bekendmaking van de werkroosters worden vereenvoudigd en de termijnen worden ingekort, zijn werkelijk problematisch voor wie deeltijds werkt, vooral dan vrouwen. Het is belangrijk dat de werknemer op tijd wordt ingelicht om het gezinsleven te kunnen organiseren. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen is ter zake bijzonder kritisch, en herinnert eraan dat 833 000 vrouwen vandaag deeltijds werken en meer zekerheid over hun werkroosters nastreven.

De heer Gilkinet staat achter de maatregel in verband met palliatief verlof en tijdskrediet met een zorgmotief. Hij betreurt evenwel dat de regering tijdskredietregelingen heeft geschrapt die veel doeltreffender waren en die het mogelijk maakten om arbeidstijd te delen.

deux missions. Un salaire complet et continu sera-t-il garanti? Le travailleur intérimaire pourra-t-il refuser une mission qui ne correspondrait pas à ses capacités ou à sa formation?

M. Gilkinet rappelle que le gouvernement a supprimé des possibilités de pause carrière et de crédit temps, inscrites dans des conventions collectives, pour repasser à un système individuel qui risque d'être problématique en terme de santé des travailleurs.

En ce qui concerne les congés parentaux ou les congés pour soins, un système individuel ne doit pas se substituer à un système collectif ni à des initiatives prises par les pouvoirs publics.

M. Gilkinet se réfère ensuite à son amendement n° 9 (DOC 54 2247/003) visant à substituer le don anonyme de jours de congés par une reconnaissance des aidants proches. Pourquoi dépendre de la bonne volonté de collègues? Il vaut mieux prévoir un cadre légal pour la reconnaissance des aidants proches. La mesure préconisée dans le projet de loi ne pourra répondre qu'à une minorité de la demande.

M. Gilkinet soutient la mesure concernant le groupement d'employeurs. Une telle mesure existe depuis longtemps dans d'autres pays, notamment en France, et mérite d'être activée en Belgique. Pourquoi le projet limite-t-il le groupement d'employeurs à 50 travailleurs? Le CNT et le Conseil d'État sont d'avis que le gouvernement s'octroie beaucoup de pouvoir en vue d'assouplir le système.

Le travail à temps partiel, la simplification et le raccourcissement des règles de publicité des horaires de travail sont réellement problématique pour les travailleurs à temps partiel qui sont majoritairement des femmes. Il importe que le travailleur soit prévenu à temps afin qu'il puisse régler l'organisation familiale. Le Conseil pour l'égalité des hommes et des femmes est particulièrement critique à cet égard et rappelle que 833 000 femmes travaillent actuellement à temps partiel et recherchent davantage de sécurité quant à leurs horaires.

M. Gilkinet approuve la mesure concernant le congé pour soins palliatifs et le crédit temps pour motif de soins. Il regrette cependant que le gouvernement ait supprimé des mécanismes de crédit temps qui étaient bien plus performants et qui permettaient un partage du temps de travail.

De spreker betreurt dat nachtarbeid niet wordt geregeld via collectieve arbeidsovereenkomsten, om aldus de gezondheid en het gezinsleven van de werknemers te bevorderen.

De heer Gilkinet gaat tot slot snel in op de amendementen nrs. 3 tot 11 (DOC 54 2247/03), die hij samen met mevrouw Willaert (Ecolo-Groen) heeft ingediend.

Die amendementen voorzien in een individueel opleidingsrecht, de beste manier om de Europese doelstelling inzake de verhoging van het percentage van de loonmassa voor nascholing van de werknemers te halen, maar ook om iedereen toegang te verlenen tot die opleiding. Vandaag volgen hoofdzakelijk kaderleden opleidingen, ten nadele van laaggeschoolde werknemers die daar wellicht meer behoefte aan hebben.

Een ander amendement heeft betrekking op de aanpassing van de arbeidsplaatsen aan de mogelijkheden van de werknemers (meer bepaald de oudere werknemers).

Wat het recht op werkloosheid betreft, voorzien de amendementen in werkloosheidsuitkeringen voor de werknemer die zelf beslist om een passende baan op te zeggen. Een dergelijke maatregel kan een werknemer bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden om als zelfstandige te beginnen of om een culturele activiteit te starten.

Een ander amendement strekt ertoe de schenking van verlofdagen te vervangen door de erkenning van de mantelzorger. Die maatregel zal niet enkel familiaal welzijn, maar ook besparingen voor de sociale zekerheid genereren.

De heer Gilkinet dient tot slot opnieuw het amendement in dat hij reeds heeft ingediend als amendement nr. 52 (DOC 54 1180/006) op het wetsontwerp tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen en tot wijziging van de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd van het overlevingspensioen ter invoeging van een "Tandemplan voor de Werkgelegenheid". De arbeidsmarkt wordt vandaag gekenmerkt door een te lage werkgelegenheidsgraad en de verslechtering van de arbeidskwaliteit. Vooral jongeren en ouderen vinden moeilijk werk. Met het Tandemplan kunnen ouderen de arbeidsmarkt geleidelijk verlaten door halftijds te werken, met behoud van alle rechten, en ontvangen ze een vergoeding voor de rol als mentor die ze gaan spelen voor hun jongere opvolgers. De Communauté Wallonie-Bruxelles heeft het Tandemplan zowat vijftien jaar geleden ingesteld in de welzijnssector (jeugdbijstand en verpleegkundige verzorging).

En ce qui concerne le travail de nuit, M. Gilkinet déplore l'absence d'encadrement par le biais de conventions collectives de travail en vue de préserver la santé et la vie familiale des travailleurs.

Enfin, M. Gilkinet aborde rapidement les amendements 3 à 11 (DOC 54 2247/03) qu'il a déposés avec Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen).

Ces amendements prévoient un droit individuel à la formation qui est la meilleure manière de répondre à l'objectif européen d'augmentation du pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue des travailleurs mais également de permettre l'accès pour tous à cette formation. Actuellement, ce sont principalement les cadres qui bénéficient de formations au détriment des travailleurs moins qualifiés qui en auraient plus besoin.

Un autre amendement concerne l'adaptation des postes de travail à la capacité des travailleurs et notamment des travailleurs âgés.

En ce qui concerne le droit au chômage, les amendements prévoient que le travailleur qui décide d'abandonner lui-même un emploi convenable puisse bénéficier d'allocations de chômage. Une telle mesure permettrait à un travailleur, par exemple, de se lancer dans une activité indépendante ou culturelle.

Un autre amendement propose de remplacer le don de congés par la reconnaissance de l'aidant proche. Cette mesure génèrera non seulement un bien-être familial mais génèrera également des économies pour la sécurité sociale.

Enfin, M. Gilkinet redépose son amendement n° 52 (DOC 54 1180/006) au projet de loi visant à relever l'âge légal de la pension de retraite, les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie, visant à introduire un Plan Tandem pour l'emploi. Actuellement, le marché de l'emploi se caractérise par un taux d'emploi insuffisant et par une dégradation de la qualité de l'emploi. Ce sont surtout les jeunes et les aînés qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi. Le Plan tandem permettrait à des aînés de quitter progressivement le marché de l'emploi, en travaillant à mi-temps mais en conservant l'ensemble de leurs droits et en bénéficiant d'une indemnité pour le tutorat qu'ils vont exercer à l'égard de travailleurs plus jeunes qui vont les remplacer. Le Plan tandem est déjà d'application depuis le début des années 2000 dans le secteur socio-sanitaire en Communauté Wallonie Bruxelles (aide à la jeunesse et soins infirmiers).

De heer Gilkinet betreurt tot besluit dat het wetsontwerp niet voorziet in dit type moderne, sociale en vooruitstrevende maatregelen om echt “werkbaar” en “wendbaar” werk te garanderen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) maakt eerst enkele transversale opmerkingen.

Ten eerste denkt ze dat het wetsontwerp het gras voor de voeten van de sociale partners wegmaait. In een aantal aangelegenheden zou men tot een resultaat gekomen zijn indien de sociale partners meer tijd hadden gekregen. De spreekster betreurt dit, temeer daar oplossingen die uitgingen van de sociale partners het mogelijk hadden gemaakt om beter in te spelen op de behoeften in het werkveld en beter op de realiteit afgestemd waren geweest.

De spreekster vindt vervolgens dat de voorgestelde maatregelen over het algemeen te ingewikkeld zijn voor de werkgevers en slechts een geringe vooruitgang inhouden voor de werknemers. Ook hier hadden uit het sociaal overleg gerichtere, en dus gemakkelijker concreet toepasbare oplossingen, kunnen voortkomen. Volgens mevrouw Fonck zijn sommige bepalingen van het wetsontwerp, zoals ze nu geformuleerd zijn, ontoepasbaar.

Mevrouw Fonck stipt vervolgens aan dat in het wetsontwerp weinig aandacht wordt besteed aan de situatie van de vrouwen. Volgens de impactanalyse zou het wetsontwerp in dit verband geen enkele impact hebben. Mevrouw Fonck is verontwaardigd. Ze benadrukt dat een ernstige analyse noodzakelijk is, toch minstens voor twee aspecten van het wetsontwerp, namelijk de deeltijdse arbeid en de opeenstapeling van de maatregelen betreffende de overuren (annualisering, 100 overuren en de interne grens van 143 uren).

Tot slot benadrukt mevrouw Fonck het feit dat “werkbaar werk” over de hele loopbaan moet worden bekeken. De regering spoort de mensen aan om meer, langer en flexibeler te werken. De hervorming van de pensioenen heeft de pensioenleeftijd vooruitgeschoven. Maar er wordt geen enkele maatregel voorgesteld om het in de praktijk mogelijk te maken de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers te verhogen. Volgens haar is dit een ontbrekend aspect. De regering doet het zelfs slechter, vindt mevrouw Fonck. Ze herinnert in dit verband aan de maatregelen die werden genomen bij de opmaak van de begroting voor 2017 wat het ziekenhuispersoneel betreft.

Daarna gaat mevrouw Fonck over tot een kritische analyse van het wetsontwerp, punt per punt.

En conclusion, M. Gilkinet déplore que le projet de loi ne prévoit pas ce type de mesures modernes, sociales et progressistes en vue de garantir un véritable travail “faisable” et “maniable”.

Mme Catherine Fonck(cdH) fait tout d’abord part de commentaires transversaux.

Elle estime premièrement que le projet coupe l’herbe sous le pied des partenaires sociaux. Un certain nombre de chantiers en cours auraient pu aboutir si les partenaires sociaux avaient disposé de davantage de temps. L’oratrice le regrette d’autant plus que selon elle, des solutions dégagées par les partenaires sociaux auraient permis de mieux répondre aux besoins sur le terrain et auraient été plus en phase avec la réalité.

L’oratrice estime ensuite que, de façon générale, les mesures proposées sont d’une part trop complexes pour les employeurs, et d’autre part ne constituent souvent qu’une faible avancée pour les travailleurs. À nouveau, la concertation sociale aurait permis d’aboutir à des solutions davantage modalisées et dès lors plus facile à appliquer concrètement. Mme Fonck estime que certaines dispositions du projet sont, en l’état, inapplicables.

Mme Fonck pointe ensuite le peu d’attention accordée, lors de la rédaction de ce projet, à la situation des femmes. Selon l’analyse d’impact, le projet n’aurait à cet égard aucun impact. Mme Fonck s’en indigne. Elle souligne la nécessité d’une analyse sérieuse, à tout le moins sur les deux aspects du projet que sont le travail à temps partiel, et la superposition des mesures relatives aux heures supplémentaires (annualisation, 100 heures supplémentaires et la limite interne des 143 heures).

Enfin, Mme Fonck insiste sur le fait que la faisabilité du travail doit être envisagée sur l’ensemble de la carrière. Le gouvernement incite les gens à travailler plus, plus longtemps et à être plus flexible. La réforme des pensions a reculé l’âge de la pension. Mais aucune mesure n’est proposée pour permettre en pratique d’augmenter le taux d’emploi des personnes de plus de 55 ans. Elle estime qu’il s’agit ici d’un chantier manquant. Le gouvernement fait même pire selon l’oratrice. Elle rappelle à cet égard les mesures prises lors de la confection du budget 2017 en ce qui concerne le personnel des hôpitaux.

Mme Fonck réalise ensuite une analyse critique du projet, point par point.

Eerst gaat ze in op de drie maatregelen inzake de flexibiliteit van de arbeidsduur: de annualisering, de 100 overuren en de interne grens van 143 uren.

Betreffende de annualisering stelt mevrouw Fonck vast dat het wetsontwerp slechts een beperkte draagwijdte heeft. Artikel 20*bis* maakt momenteel al een annualisering van de werktijd mogelijk. Voorts biedt het een tweede mogelijkheid, die erin bestaat die berekening over kortere periodes uit te voeren. Die keuzemogelijkheid verdwijnt, aangezien het wetsontwerp de annualisering als vaste regel invoert. Mevrouw Fonck betreurt dat en begrijpt die keuze niet. De berekening over kortere periodes komt terdege tegemoet aan de noden van bepaalde bedrijven met productiecycli. Met de thans vigerende wet zijn oplossingen op maat mogelijk. Voor mevrouw Fonck vloeit de veralgemening van de annualisering voort uit een ideologische keuze.

Wat het quotum van 100 overuren betreft, stelt mevrouw Fonck een juridisch probleem vast. Volgens vaste rechtspraak veronderstelt het bestaan van een arbeidsovereenkomst een ondergeschiktheidsband en wordt het gekenmerkt door de economische ondergeschiktheid van de werknemer. De rechtsleer stelt unaniem dat een werknemer niet voortijdig afstand mag doen van toekomstige voordelen, van rechten die nog niet zijn ontstaan. De mogelijkheid waarin het wetsontwerp voorziet om afstand te doen van nog niet gepresteerde overuren, staat volkomen haaks op die beginselen. De spreker benadrukt het onderscheid dat moet worden gemaakt tussen de bepalingen van dit wetsontwerp en het bestaande artikel 26*bis* van de wet van 1971. Ingevolge die laatste bepaling kan van de recuperatie van overuren worden afgezien, maar alleen wanneer die overuren ook daadwerkelijk zijn gepresteerd en de rustpauze verschuldigd is.

De spreker stipt vervolgens aan dat al die bepalingen in verband met de werktijd cumulatief zijn, wat het geheel voor de werkgevers en de werknemers zeer complex maakt; bovendien is het moeilijk te controleren. Zij vraagt zich af hoe die bepalingen in de praktijk met elkaar gaan worden gecombineerd. Zij neemt het voorbeeld van een werknemer die in een bepaalde week 40 uur zou werken, met daarbovenop 8 overuren. Aldus zou hij de bij de Europese richtlijn bepaalde grens van 48 uur bereiken. Stel nu dat er zich in diezelfde week een ongeval voordoet en dat met het oog op de herstelling dringende werken aan de machines moeten worden uitgevoerd. In dat geval zouden, zoals altijd het geval is geweest, overuren kunnen worden gepresteerd, zonder compenserende rustpauzes. Hoe worden die laatste gecombineerd met het krediet aan niet-recupeerbare

Elle aborde tout d'abord les trois mesures relatives à la flexibilité du temps de travail à savoir l'annualisation, le 100 heures supplémentaires et la limite interne des 143 heures.

Concernant l'annualisation, Mme Fonck constate que le projet n'a qu'une portée limitée. L'article 20*bis* permet déjà à l'heure actuelle une annualisation de la durée du travail. Il offre également une seconde possibilité qui consiste à réaliser ce calcul sur des périodes plus courtes. Cette option disparaît puisque le projet de loi généralise le principe de l'annualisation. Mme Fonck le regrette et dit ne pas comprendre ce choix. Le calcul sur des périodes plus courtes répond bien aux besoins de certaines entreprises qui connaissent des cycles de production. La loi telle qu'actuellement rédigée permet de dégager des solutions à la carte. Pour Mme Fonck, la généralisation de l'annualisation procède d'un choix idéologique.

Quant au quota de 100 heures de travail supplémentaires, Mme Fonck relève un problème juridique. Selon une jurisprudence constante, l'existence d'un contrat de travail suppose un lien de subordination et se caractérise par l'infériorité économique du travailleur. La doctrine enseigne de façon unanime qu'un travailleur ne peut renoncer anticipativement à des avantages futurs, à des droits qui ne sont pas encore nés. La possibilité introduite par le projet de renoncer à la récupération d'heures supplémentaires non encore prestées est en total désaccord avec ces principes. L'oratrice insiste sur la distinction à faire entre les dispositions du projet et l'actuel article 26*bis* de la loi de 1971. Cette dernière disposition permet la renonciation à la récupération d'heures supplémentaires mais uniquement après que ces heures aient été prestées et que le repos soit dû.

L'oratrice pointe ensuite le fait que toutes ces dispositions relatives à la durée du travail se superposent, rendant l'ensemble très complexe à gérer pour les employeurs et les travailleurs, et difficile à contrôler. Elle s'interroge sur la manière dont ces dispositions vont se combiner dans la pratique. Elle prend l'exemple d'un travailleur qui presterait sur une semaine donnée, 40 heures plus 8 heures supplémentaires. Il atteindrait alors la limite des 48 heures fixée par la directive européenne. Admettons qu'au cours de la même semaine, un accident survienne et que la réparation nécessite des travaux urgents aux machines. Des heures supplémentaires classiques pourraient dès lors être prestées sans repos compensatoire. Comment ces dernières se combinent-elles avec le crédit d'heures supplémentaires non récupérables de l'article 26*bis*, § 2*bis*? Quid de la

overuren waarin artikel 26*bis*, § 2*bis*, voorziet? Wat met de 48-urenbeperking? Mevrouw Fonck wijst op de waarschijnlijkheid en de frequentie van dat soort gevallen.

In verband met mogelijkheid om de interne grens op 143 uur te brengen, herinnert de spreekster eraan dat die al bestaat, maar dat ze nu onderhandelingen en een akkoord op sectoraal niveau vergt. Het wetsontwerp heeft dus tot gevolg dat wordt voorbijgegaan aan het sociaal overleg, wat de spreekster betreurt. Zij vraagt zich af wat de motieven voor die keuze zijn. Het is waar dat het geen sinecure is om op sectoraal niveau een akkoord te sluiten, maar een compromis was wel denkbaar. Men had bijvoorbeeld kunnen overwegen om het overleg op het niveau van de onderneming te brengen.

Sommigen argumenteren dat 143 uren een laag aantal blijft en wijzen op de redelijkheid en de evenredigheid van de maatregel. De spreekster kan in die redenering niet meegaan. Zij wijst op de mogelijk aanzienlijke weerslag van die maatregel op bepaalde werknemers, zoals alleenstaande vrouwen met een gezin ten laste. Voor iemand die 40 uur per week werkt en in de veronderstelling dat de interne grens op 168 uur zou worden gebracht, zoals met het wetsontwerp mogelijk wordt, zou een werknemer gedurende 24 weken 7 uur meer per week moeten presteren, dat wil zeggen zes maanden, alvorens aan zijn inhaalrust te kunnen beginnen. De weerslag op de gezinnen is aanzienlijk. Het betekent dat de ouders 's avonds maandenlang niet beschikbaar zijn voor hun kinderen en resulteert in grote moeilijkheden voor eenoudergezinnen. Het evenwicht tussen privé en beroepsleven wordt absoluut niet in acht genomen. De regering mag die realiteit eenvoudigweg niet ontkennen.

De spreekster snijdt vervolgens het deel van het wetsontwerp aan over de opleiding. Zij wijst op het belang dat haar fractie aan deze thematiek hecht om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te waarborgen.

Zij vraagt te kunnen beschikken over het Rapport van de Expertengroep "Competitiviteit en Werk", waar de minister in zijn memorie van toelichting naar heeft verwezen (DOC 54 2247, blz. 13).

Zij vindt dat er een aantal praktische vragen rijzen. De tekst legt een opleiding op van ten minste twee dagen per jaar per voltijds equivalent. Gaat het om een individuele doelstelling per werknemer of om een gemiddelde dat op het niveau van de onderneming moet worden gehaald? Hoe moeten die twee opleidingsdagen worden geboekt? Als iemand in een 8 urenregeling werkt en een opleiding van 6 uur zou volgen, wordt dan een volledige dag opleiding in aanmerking genomen?

limite des 48 heures? Mme Fonck insiste sur la vraisemblance et la fréquence de ce genre de cas.

Quant à la possibilité de porter la limite interne à 143 heures, l'oratrice rappelle qu'elle existe déjà mais suppose aujourd'hui une négociation et un accord au niveau sectoriel. Le projet a donc pour effet de passer outre la concertation sociale ce que regrette l'oratrice. Elle s'interroge sur les motifs de ce choix. Il est vrai que la conclusion d'un accord au niveau sectoriel n'est pas chose aisée. Un compromis était cependant envisageable. L'on aurait par exemple pu envisager de déplacer la concertation au niveau de l'entreprise.

Certains arguent que le nombre de 143 heures reste peu élevé et soulignent le caractère raisonnable et proportionné de la mesure. Mme Fonck ne peut se rallier à cette opinion. Elle insiste sur l'impact considérable que peut avoir cette mesure pour certains travailleurs comme des femmes seules avec charge de famille. Pour une personne qui travaille 40 heures par semaine et dans l'hypothèse où la limite interne serait portée à 168 heures, comme le permet le projet, le travailleur serait amené à prester 7 heures de plus par semaine pendant 24 semaines, soit six mois, avant de pouvoir récupérer. L'impact sur les familles est considérable. Cela représente de longs mois pendant lesquels les parents ne sont pas disponibles en soirée pour leurs enfants et des difficultés importantes pour les familles monoparentales. L'équilibre entre vie privée et vie professionnel n'est absolument pas respecté. Le gouvernement ne peut purement et simplement nier cette réalité.

Mme Fonck aborde ensuite le volet du projet relatif à la formation. Elle souligne l'importance que son groupe accorde à cette thématique dans l'optique de garantir aux travailleurs une employabilité durable.

Elle demande à pouvoir disposer du rapport du Groupe d'experts "Compétitivité et Emploi", évoqué par le ministre dans son exposé des motifs (DOC 54 2247, p. 13).

Elle estime qu'une série de questions pratiques se posent. Le texte impose un effort de formation au minimum équivalent à deux jours par an par équivalent temps plein. S'agit-il d'un objectif individuel par travailleur ou d'une moyenne à atteindre au niveau de l'entreprise? Comment comptabiliser ces deux jours de formation? Une personne qui travaille dans un régime de 8 heures par jour et qui suivrait une formation de 6 heures se verra-t-elle comptabilisé un jour complet de formation?

Mevrouw Fonck gaat vervolgens opnieuw in op de uitsluiting van ondernemingen met minder dan 10 werknemers uit het toepassingsgebied van het wetsontwerp. Mevrouw Fonck begrijpt dat de minister rekening wil houden met de realiteit van de kmo's. De inzet is echter te hoog om die laatste zonder meer uit de regeling uit te sluiten. De spreekster kondigt aan dat ze een amendement zal indienen dat ertoe strekt opleidingen in die ondernemingen aan te moedigen en de verwezenlijking van de doelstelling via informele opleidingen mogelijk te maken. Dit stemt het best overeen met de praktijk van die structuren.

De spreekster merkt op dat koninklijke besluiten nodig zijn voor de tenuitvoerlegging van die bepalingen en moedigt de minister aan om daar snel werk van te maken. Ze wenst een overzicht te krijgen van de afwijkende maatregelen die ze zullen bevatten en stelt voor om een beding in te voegen dat voorziet in een evaluatie door de NAR.

Ze stelt tot slot vast dat artikel 18 van het wetsontwerp een verschil in behandeling beoogt in te stellen tussen de werkgevers-natuurlijke personen en de werkgevers-rechtspersonen. Waarom?

Mevrouw Fonck stelt vast dat de bepalingen van het wetsontwerp inzake occasioneel telewerk automatisch van toepassing zijn indien er tegen 1 februari 2017 geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten. Ze stelt voor de sociale partners een termijn van zes maanden te geven om een akkoord te bereiken. Voor haar kan telewerk op oneindig vele manieren worden georganiseerd, afhankelijk van de realiteit van elke onderneming. Daarom is het belangrijk geen transversaal kader vast te leggen in de wet, maar de sociale partners zoveel mogelijk ruimte te geven. Mocht geen gevolg worden gegeven aan dat idee, dan zou de wet voor een bepaald aantal elementen moeten voorzien in een verplicht overleg. Ze kondigt de indiening van een amendement in die zin aan.

Mevrouw Fonck vraagt dat de minister verduidelijkingen geeft over de toepassing van de bepalingen betreffende het occasioneel telewerk bij staking.

De spreekster gaat vervolgens dieper in op het recht op afkoppeling. De recente technische evoluties hebben de grens tussen privéleven en beroepsleven doen vervagen. Werknemers zijn bijgevolg blootgesteld aan grotere psychosociale risico's, meer stress en meer burn-outs. Bepaalde grote ondernemingen zijn zich daarvan bewust geworden en hebben maatregelen genomen om een recht op afkoppeling te garanderen, bijvoorbeeld door de toegang tot de servers te onttrekken vanaf een bepaald uur. Het is niet de bedoeling

Mme Fonck revient ensuite sur l'exclusion des entreprises employant moins de 10 travailleurs du champ d'application du projet. Mme Fonck dit comprendre la volonté du ministre de prendre en compte la réalité des PME. Au vu de l'importance de l'enjeu, l'on ne peut cependant purement et simplement exclure ces dernières du système. Elle annonce le dépôt d'un amendement qui a pour but d'encourager la formation dans ces entreprises et de permettre la réalisation de l'objectif par des formations informelles, ce qui correspond mieux à la pratique au sein de ces structures.

L'oratrice note que la mise en œuvre de ces dispositions nécessite l'adoption d'arrêtés royaux et encourage le ministre à s'y atteler rapidement. Elle souhaite un aperçu des mesures dérogatoires qui y seront prévues. Elle suggère l'introduction d'une clause prévoyant une évaluation par le CNT.

Elle note enfin que l'article 18 du projet introduit une différence de traitement entre les employeurs personne physique et personne morale. Quelle en est la raison?

Concernant le télétravail occasionnel, Mme Fonck constate que les dispositions du projet s'appliquent à défaut de conclusion d'une convention collective pour le 1^{er} février 2017. Ce délai est irréaliste. Elle suggère de laisser aux partenaires sociaux un délai de six mois pour parvenir à un accord. Pour Mme Fonck, les modalités d'organisation du télétravail sont infinies et dépendent de la réalité de chaque entreprise. Il importe donc de ne pas fixer de cadre transversal dans la loi mais de laisser aux partenaires sociaux la plus grande marge de manœuvre possible. Si cette piste devait ne pas être suivie, il faudrait alors que la loi prévoit une obligation de concertation sur un certain nombre d'éléments. Elle annonce le dépôt d'un amendement en ce sens.

Mme Fonck demande au ministre des éclaircissements sur l'application des dispositions relatives au télétravail occasionnel en cas de grève.

L'oratrice évoque ensuite le droit à la déconnexion. Les récentes évolutions techniques ont rendu la frontière entre vie privée et vie professionnelle extrêmement perméable. Les travailleurs sont dès lors exposés à des risques psychosociaux accrus, à davantage de stress et de *burn out*. Certaines grandes entreprises en ont pris conscience et ont pris des dispositions afin de garantir un droit à la déconnexion, par exemple en coupant l'accès aux serveurs après une certaine heure. Mme Fonck ne souhaite pas fixer à cet égard

van mevrouw Fonck om hiervoor een strikt wettelijk kader in te stellen. Ze wil werkgevers en werknemers-afgevaardigden er wel toe aanzetten om de kwestie te bespreken, eventueel binnen de bevoegde instanties en om een handvast met gedragsregels aan te nemen.

De spreekster vraagt de minister of de uitbreiding van het *plus-minus*conto wel gegrond is. Die regeling bestaat weliswaar al in de automobielsector, maar wordt er volgens de spreekster vrijwel nooit gebruikt.

Vervolgens gaat zij in op de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd. Ondanks de paradox die het concept inhoudt, had een dergelijk systeem de werknemers meer rechtszekerheid kunnen bieden. De spreekster is dan ook niet tegen het beginsel gekant. Wel betreurt zij dat het vraagstuk van het loon tijdens de periode zonder uitzendopdracht niet duidelijk met de sociale partners werd geregeld. De tekst dreigt dan ook nooit te worden toegepast.

Mevrouw Fonck steunt het beginsel van het loopbaansparen. Niettemin onderstreept zij de moeilijkheden die voor kleine en middelgrote ondernemingen kunnen rijzen inzake het beginsel van de overdraagbaarheid van verlof binnen een zelfde sector. Terecht valt te vrezen dat een werknemer ouder dan vijftig jaar die veel verlofdagen heeft verzameld moeite heeft om werk te vinden in een onderneming die al weinig werknemers telt. Met die werkelijkheid is onvoldoende rekening gehouden.

De spreekster put grote hoop uit het stelsel van de werkgeversgroeperingen. Ondanks haar enorme potentieel is die structuur weinig bekend en wordt ze zelden gebruikt. Volgens de spreekster wordt met het wetsontwerp ter zake slechts zeer bescheiden vooruitgang geboekt, en zij betreurt dat. Soortgelijke systemen werden uitgebouwd in de buurlanden, met name in Frankrijk. Heeft de minister die voorbeelden onderzocht? Ten slotte vindt mevrouw Fonck het jammer dat het wetsontwerp geen antwoord aanreikt op het vraagstuk van de *user pay*.

Vervolgens gaat mevrouw Fonck in op het onderdeel betreffende de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid. Het wetsontwerp strekt er hoofdzakelijk toe de lasten te verlichten die deeltijdse arbeid veroorzaakt voor de werkgevers. Het gaat uit van het beginsel dat de werknemers vrijwillig voor die arbeidsorganisatievorm opteren. In dat opzicht negeert het een voor de hand liggende werkelijkheid, die in het bijzonder voor de vrouwen geldt. De spreekster beklemtoont dat veel vrouwen deeltijdse arbeid opgelegd krijgen wegens de sector waarin zij werken (schoonmaak, horeca,

de cadre légal strict. Elle entend cependant amener les employeurs et les représentants des travailleurs à débattre de cette question, les cas échéant au sein des organes compétents, et à adopter une charte fixant des règles de bonne conduite.

L'oratrice interroge le ministre sur le bien fondé de l'élargissement du régime du *plus minus conto*. Ce régime existe déjà dans le secteur automobile mais n'y est, selon l'oratrice quasi jamais utilisé.

Elle aborde ensuite les dispositions relatives au contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. Malgré le paradoxe que représente ce concept, un tel système aurait pu offrir davantage de sécurité juridique aux travailleurs. L'oratrice ne se dit dès lors pas opposée au principe. Elle regrette cependant que la question du salaire dans la période d'intermission n'ait pas été clairement réglée avec les partenaires sociaux. Le texte risque dès lors de rester lettre morte.

Mme Fonck soutient le principe du compte épargne temps. Elle souligne cependant les difficultés que peut poser le principe de portabilité des congés au sein d'un même secteur pour des petites et moyennes entreprises. L'on peut légitimement craindre qu'un travailleur de plus de cinquante ans qui aurait accumulé un nombre important de jours de congés peine à retrouver du travail dans une entreprise qui compte déjà un petit nombre de travailleurs. L'on n'a pas suffisamment tenu compte de cette réalité.

L'oratrice fonde beaucoup d'espoirs sur le système du groupement d'employeurs. Cette structure est peu connue et peu utilisée malgré son énorme potentiel. Elle estime que le projet ne réalise sur ce thème que de très timides avancées, et le regrette. Des systèmes similaires ont été mis en place dans les pays voisins, notamment en France. Le ministre a-t-il examiné ces exemples? Mme Fonck regrette enfin que le projet n'apporte pas de réponse au problème du *user pay*.

Mme Fonck aborde ensuite le volet de la simplification du travail à temps partiel. Le projet a essentiellement pour objet d'alléger les charges que le travail à temps partiel engendre pour les employeurs. Il part du principe que les travailleurs optent volontairement pour cette forme d'organisation du travail. Il nie en cela une réalité évidente en particulier pour les femmes. L'oratrice souligne qu'un nombre important de femmes se voient imposer le travail à temps partiel en raison du secteur dans lequel elles travaillent (nettoyage, horeca, grande distribution). Ces travailleuses sont souvent confrontées

grootwinkelbedrijven). Die werkneemsters worden vaak geconfronteerd met een bijkomende moeilijkheid wegens de bijzondere werktijden die in die sectoren worden toegepast. Die werktijden maken de combinatie van verscheidene deeltijdse banen onmogelijk. Mevrouw Fonck betreurt dat de impactanalyse geen grondige studie over dat verschijnsel bevat. Zij verzoekt de minister om op zijn minst toch één jaar na de inwerkingtreding van de tekst de NAR te doen analyseren welke impact die maatregel heeft op vrouwen.

Mevrouw Fonck geeft aan dat zij zich kan vinden in de bepalingen van het wetsontwerp inzake glijdende werktijden. Ze merkt evenwel op dat de impact van deze bepalingen in de praktijk gering zal zijn, aangezien dergelijke werktijden nu al op grote schaal worden toegepast zonder dat de arbeidsinspectie sanctionerend optreedt.

De bepalingen inzake tijdskrediet komen te vervallen omdat de sociale partners de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103^{ter} hebben gesloten.

Mevrouw Fonck stelt vast dat het wetsontwerp, dat het stelsel van het tijdskrediet op het eerste gezicht lijkt te verruimen, daarentegen verbiedt dat krediet gespreid in de tijd op te nemen. Een werknemer die zijn tijdskrediet deeltijds opneemt, is bedot omdat hij het niet over een langere termijn kan spreiden. De spreekster betreurt dat de flexibiliteit niet ook op dat vlak in het voordeel van de werknemer kan spelen.

Zij geeft aan dat cao nr. 103^{ter} voorziet in de mogelijke verruiming van de regeling tot de personen die al vóór 1 januari 2017 gedeeltelijk gebruik hadden gemaakt van hun recht op tijdskrediet. Dit wetsontwerp bevat geen enkele gelijkaardige bepaling. De spreekster verzoekt de minister de voormelde cao onverkort om te zetten in de koninklijke besluiten en zich niet te baseren op het wetsontwerp om die mogelijkheid uit te sluiten.

De spreekster wijst erop dat het wetsontwerp ironisch genoeg de afwijking op het verbod op nachtwerk als “werkbaar werk” opvat. Zij merkt op dat de sociale partners het dienaangaande tot dusver nog niet eens zijn kunnen worden. Men had er beter aan gedaan het sociaal overleg meer tijd te geven, veeleer dan dergelijke maatregelen bij wet op te leggen.

Tot slot geeft mevrouw Fonck commentaar bij het amendement inzake starterbanen dat de regering eerst indiende en vervolgens weer introk.

De regering heeft aangegeven van het betrokken amendement bedoeld was om een deel van het nettoloon van de jonge werknemers te vrijwaren. De

à une difficulté supplémentaire en raison des horaires particuliers appliqués dans ces secteurs. Ces horaires rendent la combinaison de plusieurs travaux à temps partiel impossible. Mme Fonck déplore l'absence d'une étude approfondie de ce phénomène dans l'analyse d'impact. Elle invite le ministre à prévoir à tout le moins une évaluation de l'impact de cette mesure sur les femmes par le CNT un an après l'entrée en vigueur du texte.

Mme Fonck se dit favorable aux dispositions du projet relatives aux horaires flottants. Elle note cependant que ces dispositions auront peu d'impact en pratique puisque de tels horaires sont déjà largement utilisés en pratique sans que l'inspection du travail ne sanctionne.

Quant aux dispositions relatives au crédit temps, elles sont caduques au vu de la conclusion par les partenaires sociaux de la convention collective de travail n° 103^{ter}.

Mme Fonck constate que le projet, s'il semble à première vue étendre ce système, interdit d'autre part de l'étaler dans le temps. Un travailleur qui prend son crédit temps à temps partiel est floué car il ne peut l'étaler sur une durée plus longue. L'oratrice regrette que la flexibilité ne puisse ici jouer également en faveur du travailleur.

Elle note que la CCT 103^{ter} prévoit une possibilité d'extension aux personnes qui avaient déjà avant le 1^{er} janvier 2017 fait partiellement usage de leur droit au crédit-temps. Aucune disposition similaire n'est prévue dans la loi. Elle invite le ministre à transposer pleinement la CCT dans ses arrêtés royaux et à ne pas se reposer sur le texte de la loi pour exclure cette possibilité.

Elle souligne l'ironie du projet qui présente la dérogation à l'interdiction du travail de nuit comme du travail faisable. Elle note que les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord sur ce point jusqu'à présent. Il aurait fallu laisser davantage de temps à la concertation sociale au lieu d'imposer de telles mesures par la loi.

Enfin, Mme Fonck commente l'amendement introduit puis retiré par le gouvernement relatif aux starters jobs.

Le gouvernement présentait l'amendement comme destiné à immuniser une partie du salaire net pour les jeunes travailleurs. La méthode choisie pour ce faire

daartoe gekozen methode was echter uiterst laagbaar, aangezien ze erin bestond eerst het nettoloon in te korten en vervolgens een compensatie in de vorm van een RVA-premie te verlenen. Op grond van die premie konden de betrokkenen bovendien geen sociale rechten opbouwen.

Tot besluit meent mevrouw Fonck dat het wetsontwerp ambitieuzer had moeten worden opgevat, dat het beter had moeten aansluiten bij de realiteit en dat het operationeler had moeten zijn. Bovendien vraagt ze dat alle ontwerpen van uitvoeringsbesluiten voor advies aan de NAR worden voorgelegd.

De heer Raoul Hedebouw (PTB-GO!) betreurt eerst de timing van behandeling van het wetsontwerp: het voorontwerp werd gefinaliseerd tijdens het zomerreces en de indiening bij de Kamer gebeurde tijdens het kerstreces. Een hervorming die zo belangrijk is, verdient meer behandelingstijd. Dat is ook het standpunt van de Nationale Arbeidsraad, die in zijn advies wees op de korte termijn van dertig dagen die hij toegewezen kreeg om over dergelijke omvangrijke hervorming advies uit te brengen.

De spreker somt enkele maatregelen in het wetsontwerp op die voor vakbonden en middenveldorganisaties onaanvaardbaar zijn en blijven:

— de annualisering van de arbeidstijd, die werkende mensen nog meer aan de wil van de werkgever en de noden van het bedrijf ondergeschikt zal maken;

— de 100 extra uren, die mogelijk voor veel mensen de gemiddelde werkweek terug op 40 uren brengen, zonder enige vorm van collectieve onderhandelingen of controle;

— de hervorming van de deeltijdse arbeid, waarbij het maximum aantal bijkomende uren waarvoor niet langer overloon verschuldigd is, wordt verhoogd van 39 naar 168. Dat is een belangrijke financiële achteruitgang voor de 800 000, vooral vrouwelijke, deeltijdse werknemers, die het nu reeds moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen;

— de invoering van een “interim-for-life”-contract, waardoor jongeren nog minder dan vandaag kans zullen maken op een vaste, voltijdse job en waarin vele sociale rechten (werkloosheidsuitkering, pensioen, ziekte en invaliditeit) slechter geregeld zijn dan bij een gewone aanstelling.

était cependant éminemment critiquable puisque elle consistait à raboter le salaire net pour ensuite offrir une compensation via l'ONEM sous la forme d'une prime. Cette dernière ne devait en outre pas permettre la constitution de droits sociaux.

En conclusion, Mme Fonck estime que le projet aurait dû être plus ambitieux, plus adapté à la réalité et meilleur sur le plan opérationnel. Elle demande en outre que tous les projets d'arrêté d'exécution soient soumis pour avis au CNT.

M. Raoul Hedebouw (PTB-GO!) déplore d'abord le calendrier du traitement du projet de loi: l'avant-projet a été finalisé au cours des vacances d'été et le projet a été déposé à la Chambre au cours des vacances de Noël. Or, il faudrait plus de temps pour examiner une réforme aussi importante que celle-là. C'est également ce qu'indique le Conseil national du Travail qui, dans son avis, a souligné la brièveté du délai de trente jours qui lui a été accordé pour se prononcer sur cette réforme de grande envergure.

L'intervenant énumère quelques-unes des mesures du projet de loi qui sont – et demeurent – inacceptables pour les syndicats et les organisations de la société civile:

— l'annualisation du temps de travail, qui soumettra encore davantage les travailleurs à la volonté des employeurs et aux besoins des entreprises;

— les 100 heures supplémentaires ajoutées qui, pour de nombreux travailleurs, pourront rétablir la semaine de travail moyenne de 40 heures sans aucune forme de négociation collective ou de contrôle;

— la réforme du travail à temps partiel, le nombre maximum d'heures supplémentaires pour lesquelles aucun sursalaire ne sera plus dû passant de 39 à 168 heures. Il indique qu'il s'agit d'une régression financière importante pour les 800 000 travailleurs à temps partiel, qui sont surtout des femmes et qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts;

— la création d'un contrat “interim for life” qui privera encore davantage les jeunes de la possibilité de trouver un emploi stable à temps plein, ce contrat étant assorti de nombreux droits sociaux bien moins avantageux que ceux qui sont accordés lors d'un engagement ordinaire (en matière de chômage, de pension, de maladie et d'invalidité).

Onder druk van de vakbeweging werd de verplichte annualisering verlaten en werden de extreem flexibele werkroosters afgezwakt, maar de regeling blijft onaanvaardbaar en laat te weinig ruimte voor het sociaal overleg. In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat een hoge productie-efficiëntie fundamenteel is om de productie, omzet en winstmarge te verhogen en de kosten te drukken. Door daar eenzijdig op in te zetten, komt het evenwicht tussen de belangen van werknemers en werkgevers in het gedrang. Het wetsontwerp past in een evolutie naar steeds meer flexibiliteit in hoofde van werknemers, die nochtans in hun privéleven vaak niet de mogelijkheid hebben om flexibel te zijn. De wetenschappelijke en technologische vooruitgang, die op zich getuigt van een groot menselijk potentieel, wordt kennelijk zo aangewend dat de nadruk komt te liggen op flexibiliteit en globalisering, waardoor personen aan de basis van de arbeidsmarkt niet langer vat hebben op de inrichting van hun leven. De verdere individualisering van de arbeidsorganisatie, die in het voorliggend wetsontwerp vervat is, leidt tot nog meer verlies van rechten en vrijheid voor werknemers en meer rechten voor werkgevers. De toename van het fenomeen van burn-out is daar een van de gevolgen van. In wetgeving zou werk moeten worden gemaakt van bescherming van werknemers tegen ongewenste evoluties op de werkvloer, terwijl het voorliggend wetsontwerp de betreffende evoluties nog versterkt.

De spreker overloopt vervolgens enkele specifieke maatregelen.

Wat het vraagstuk van de flexibele uurroosters betreft, moet eerst worden opgemerkt dat in een aantal sectoren nu al wordt gewerkt in een jaarsysteem met een interne grens van 91 uur. Die grens verschuift nu in bepaalde sectoren naar 143 uur en kan in de horecasector zelfs oplopen tot 360 uur. In die sectoren wordt het bijvoorbeeld mogelijk om gedurende bijna 5 maanden een werkweek van 45 uren te doen, gevolgd door 5 maanden met werkweken van 31 uur en twee maanden met werkweken van 38 uur. Die versoepeling wordt opgelegd, zonder overleg, zoals ook het gemeenschappelijk vakbondsfont heeft aangegeven: "Het niet langer vereisen dat een cao wordt afgesloten met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden over de wijziging van het arbeidsreglement inzake uurroosters, kan enkel en alleen gezien worden als het faciliteren van een verdeel- en heerstactiek binnen de onderneming, hetgeen de sociale vrede op de werkvloer allesbehalve ten goede komt."

Sous la pression des organisations syndicales, l'annualisation obligatoire a été abandonnée et les dispositions concernant les horaires de travail extrêmement flexibles ont été atténuées mais la réglementation à l'examen demeure inacceptable et elle ne laisse que peu de place à la concertation sociale. L'exposé des motifs indique qu'une grande efficacité de la production est fondamentale pour accroître la production ainsi que le chiffre d'affaires, et pour réduire les coûts. En se concentrant unilatéralement sur ces points, les auteurs menacent l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Le projet de loi s'inscrit dans le cadre d'une évolution vers une plus grande flexibilité de la part des travailleurs qui, pourtant, dans leur vie privée, n'ont souvent pas le loisir d'être flexibles. Les progrès scientifiques et technologiques – qui témoignent, comme tels, d'un important potentiel humain – sont manifestement appliqués de manière à accentuer la flexibilité et la mondialisation, de sorte que les personnes qui sont à la base du marché du travail ne maîtrisent plus l'organisation de leur vie. L'individualisation accrue de l'organisation du travail prévue par le projet de loi à l'examen entraînera une perte de droits et de libertés supplémentaire pour les travailleurs et une augmentation des droits des employeurs. L'augmentation du nombre de personnes en *burn out* en est l'une des conséquences. La législation devrait protéger les travailleurs contre les évolutions indésirables du monde du travail mais le projet à l'examen renforce encore davantage ces évolutions.

L'intervenant parcourt ensuite quelques mesures spécifiques.

En ce qui concerne le problème des horaires flexibles, il convient d'abord d'observer que, dans certains secteurs, le système de l'annualisation s'applique déjà moyennant une limite interne de 91 heures. Dans certains secteurs, cette limite passe aujourd'hui à 143 heures et elle peut même atteindre 360 heures dans le secteur horeca. Dans ces secteurs, il sera par exemple possible d'avoir une semaine de travail de 45 heures durant près de cinq mois, puis une semaine de travail de 31 heures durant cinq mois et une semaine de travail de 38 heures durant deux mois. Cet assouplissement est imposé sans concertation, comme l'a d'ailleurs indiqué le front commun syndical: "L'abandon de l'exigence qu'une CCT soit conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour que le règlement de travail soit automatiquement modifié, ne peut être vu que comme la facilitation d'une tactique du "diviser pour mieux régner" au sein de l'entreprise, ce qui sera loin de contribuer à la paix sociale sur le lieu de travail."

Wat de 100 extra uren betreft, zijn er grote verschillen met het huidige systeem:

— in de eerste plaats gaat het om een systeem dat naast de reeds bestaande systemen zal bestaan. De effecten van de systemen worden bij elkaar opgeteld en de mogelijkheden voor uren worden dus uitgebreid. De werkgevers zullen eerst alles uit het nieuwe systeem halen en pas daarna overschakelen op het oude systeem voor uren, dat beter gereguleerd is. Zo is het in de horecasector al mogelijk om 360 uren per jaar te presteren zonder recuperatie en ontstaan nu nog meer mogelijkheden: door de uitbreiding van het pakket met 360 uur zal het mogelijk zijn om in die sector 720 uren te maken. Dat betekent 15 arbeidsuren per week extra en dus werkweken van gemiddeld 53 uur;

— de uren worden niet gecompenseerd. Ze worden cash uitbetaald (tegen een normaal loon plus een loontoeslag van 50 %) of op een loopbaanrekening gezet (om later te recupereren volgens regels die nog moeten worden besproken), waardoor het om een pure uitbreiding van de arbeidstijd gaat. 100 uren per jaar komt overeen met de herinvoering van de 40-urenweek. Op jaarbasis betekent dat 12 extra werkdagen. De uitbreiding tot 360 uur komt overeen met gemiddeld 7,5 uur extra per week en dus werkweken van 45,5 uur. Dat betekent weken van 5 maal 9 uur of weken van 6 werkdagen;

— de werkgever hoeft geen enkele reden op te geven als hij vraagt om uren te presteren;

— vakbondscontrole en collectieve overeenkomsten zijn niet langer noodzakelijk: de werkgever moet niet eerst het akkoord van de syndicale organisaties verkrijgen en moet van zijn beslissing ook geen melding maken bij het directoraat-generaal Toezicht op de Sociale Wetten. De syndicale organisaties worden volledig buitenspel gezet;

— de werknemer komt alleen te staan tegenover zijn werkgever, in een individuele relatie en zonder steun van de vakbond. De werkgever kan van die situatie profiteren om werknemers tegen elkaar uit te spelen.

Wat de interne grens van de arbeidsduur betreft, moet de vaststelling worden gemaakt dat de in de referentieperiode gepresteerde vrijwillige uren mee in rekening worden gebracht voor het al dan niet bereiken van de interne grens van 143 uren, met uitzondering

En ce qui concerne les 100 heures supplémentaires de plus, la réglementation proposée présente des différences importantes par rapport au système actuel:

— elle instaure tout d'abord un système qui viendra s'ajouter à ceux déjà existants. Les effets des systèmes sont additionnés et les possibilités de prévoir des heures supplémentaires sont donc étendues. Les employeurs épuiseront d'abord toutes les facultés offertes par le nouveau système et ne repasseront qu'ensuite à l'ancien, qui est mieux réglementé. Ainsi, il est déjà possible dans le secteur horeca de prester 360 heures supplémentaires par an sans récupération, et de nouvelles possibilités sont aujourd'hui créées: si l'on augmente ce chiffre à concurrence de 360 heures, il sera possible de prester 720 heures supplémentaires dans ce secteur, ce qui représente 15 heures de travail en plus par semaine et donc des semaines de travail de 53 heures en moyenne;

— les heures ne sont pas récupérées. Elles sont payées au comptant (salaire normal + sursalaire de 50 %) ou versées sur un compte épargne-carrière (pour être récupérées plus tard selon des règles qui doivent encore être discutées). Il s'agit donc d'une extension pure et simple de la durée du travail. Le fait d'autoriser cent heures supplémentaires par an revient à réintroduire la semaine des 40 heures. Cette mesure instaure 12 jours de travail supplémentaires par an. L'extension à 360 heures correspond à une moyenne de 7,5 heures supplémentaires par semaine et donc à des semaines de travail de 45,5 heures – soit des semaines de 5 fois 9 heures ou de 6 jours de travail;

— l'employeur n'est tenu de fournir aucune justification lorsqu'il demande au travailleur de prester des heures supplémentaires;

— le contrôle syndical et les conventions collectives ne sont plus nécessaires: l'employeur ne doit pas recueillir l'accord préalable des organisations syndicales et il ne doit pas non plus signaler sa décision à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Les organisations syndicales sont totalement mises hors-jeu;

— le travailleur se retrouve seul face à son employeur, dans une relation individuelle et sans le soutien du syndicat. L'employeur peut profiter de cette situation pour attiser la concurrence entre les travailleurs.

En ce qui concerne la limite interne de la durée du travail, l'intervenant constate que les heures supplémentaires volontaires prestées durant la période de référence seront comptabilisées afin de vérifier la limite interne de 143 heures, à l'exception des 25 premières

van de eerste 25 gepresteerde uren. Die 25 uren kunnen worden verhoogd tot maximum 60 uren door een collectieve arbeidsovereenkomst die in een paritair orgaan wordt afgesloten en door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard. Het niet meetellen van die zogenaamd vrijwillige overuren voor het toezicht op het binnen de referteperiode respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, impliceert dat afgestapt wordt van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, die *de facto* met ten minste twee uur per week wordt verhoogd. De maatregel zorgt dus voor een herinvoering van de 40-urenweek en heeft als gevolg dat werknemers kunnen worden gedwongen om opeenvolgend 168 overuren te presteren vooraleer de werkgever verplicht wordt inhaalrust te laten opnemen.

Wat de nieuwe opleidingsverplichting betreft, wordt geen enkele garantie gegeven dat werkgevers niet willekeurig opleidingsdagen zullen toekennen aan enkele werknemers, terwijl andere werknemers van hun vormingsrecht verstoken blijven. Omdat ook informele opleidingen in rekening kunnen worden gebracht, bestaat het risico dat een gewone werkdag door werkgevers wordt voorgesteld als een dag informele opleiding. De uitsluiting van kleine ondernemingen (tot tien werknemers) is ook strijdig met het grondwettelijk verankerde discriminatieverbod.

In tegenstelling tot de tekst die in een eerdere fase aan de Groep van Tien werd voorgelegd, voorziet het wetsontwerp in de mogelijkheid om occasioneel thuiswerk te vragen, onder meer ook in geval van staking in een bedrijf. De werknemersorganisaties vinden dat terecht zeer problematisch omdat zo nog meer het recht op collectieve actie kan worden ondermijnd door werkgevers, die hun werknemers onder druk kunnen zetten om bij een aangekondigde staking van thuis uit te werken.

Het systeem van het plus-minusconto impliceert een extreme flexibiliteit, die werd uitgewerkt voor een specifieke sector (de automobielsector) met het oog op het behoud van de tewerkstelling. Het is nooit de bedoeling geweest om dat systeem van toepassing te maken op de volledige privésector. Bovendien werd het in de sector waar het nu kan worden toegepast slechts door één enkel bedrijf geactiveerd (Audi). In andere sectoren zijn de werknemersorganisaties vandaag geen vragende partij voor de regeling. Ook in dit dossier moet de vaststelling worden gemaakt dat een maatregel wordt doorgevoerd na niet-transparant lobbywerk van enkele individuele bedrijven. Overigens wordt op geen enkele wijze aangegeven welk type van bedrijven, anders dan

heures prestées. Ces 25 heures pourront être augmentées jusqu'à un maximum de 60 heures par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi. Ne pas tenir compte de ces heures supplémentaires soi-disant volontaires pour le contrôle du respect de la durée de travail hebdomadaire moyenne durant la période de référence revient à renoncer à la durée de travail hebdomadaire moyenne, qui est augmentée *de facto* de deux heures au moins par semaine. Cette mesure réinstaura donc la semaine des 40 heures. Les travailleurs pourront être contraints de prester 168 heures supplémentaires avant que l'employeur soit tenu de leur accorder un repos compensatoire.

En ce qui concerne la nouvelle obligation relative à la formation, le projet de loi à l'examen ne garantit aucunement que les employeurs n'octroieront pas de manière arbitraire des jours de formation à certains travailleurs, tandis que d'autres seront privés de leur droit à la formation. Étant donné que les formations informelles pourront également être prises en compte, il est à craindre que certains employeurs présentent une journée de travail ordinaire comme un jour de formation informelle. L'exclusion des petites entreprises (comptant jusqu'à dix travailleurs) est également contraire à l'interdiction de discrimination ancrée dans la Constitution.

Contrairement au texte présenté au Groupe des Dix dans une phase antérieure, le projet de loi à l'examen prévoit la possibilité de demander du télétravail occasionnel, notamment en cas de grève dans une entreprise. Les syndicats jugent à bon droit cette mesure très problématique, car elle permet aux employeurs de miner encore davantage le droit d'action collective en exerçant une pression sur les travailleurs pour qu'ils télétravaillent lorsqu'un préavis de grève a été lancé.

Le système du plus-minusconto implique une flexibilité extrême, qui a été élaborée pour un secteur spécifique (le secteur automobile) dans le but de maintenir l'emploi. L'objectif n'a jamais été d'appliquer ce système à l'ensemble du secteur privé. En outre, dans le secteur où il peut être appliqué aujourd'hui, il n'a été activé que par une seule entreprise (Audi). Dans d'autres secteurs, les organisations des travailleurs ne sont actuellement pas demandeuses de ce régime. Dans ce dossier également, force est de constater qu'une mesure est instaurée après un travail de lobbying opaque mené par quelques entreprises individuelles. Du reste, le projet de loi ne précise nulle part quel type d'entreprises, autres que les entreprises automobiles, possèdent un cycle de

automobielbedrijven, voor specifieke producten of diensten een productiecycclus van verschillende jaren (zes als maximum) heeft.

Er wordt geen enkele rem ingebouwd op het aantal opdrachten dat binnen een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden uitgeoefend, terwijl uitzendarbeid een uitzondering zou moeten blijven. De periodes zonder arbeid zullen moeten meetellen voor de opbouw van rechten inzake jaarlijkse vakantie en anciënniteit binnen de onderneming, maar niet noodzakelijk voor de rechten in andere takken van de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit). Een “interimkracht for life” heeft bovendien niet het recht om bepaalde opdrachten te weigeren. Ook de Raad van State merkt in zijn advies op dat de ontworpen regeling niet noodzakelijk verenigbaar is met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

De spreker kant zich tegen de invoering van de mogelijkheid om verlofdagen te schenken en plaatst vraagtekens bij de regeling voor loopbaansparen.

Voor de invoering van glijdende werktijden zal een aanpassing van het arbeidsreglement volstaan en zal er dus geen cao vereist zal zijn. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat, als een werknemer de binnen het systeem te veel gepresteerde uren niet tijdig kan inhalen, hij geen aanspraak meer zal kunnen maken op inhaalrust en op betaling van de te veel gepresteerde uren. Dat is onaanvaardbaar omdat het indruist tegen het principe dat een werknemer recht heeft op loon voor de door hem gepresteerde arbeid.

De officiële invoering van nachtarbeid in de sector van *e-commerce* is geen goede beslissing en ook niet nodig:

- in de sectoren distributie en logistiek bestaat er al een overeenkomst om nachtarbeid te laten presteren op voorwaarde dat er overloon wordt betaald;

- het fenomeen van bestellingen op internet is nog niet zo groot als vaak wordt gedacht, wat onder meer blijkt uit het feit dat het bedrijf Galeria Inno met verliezen in zijn webwinkel kampt als gevolg van de beperkte omzet;

- slechts één bedrijf, Decathlon, heeft een aanvraag voor nachtarbeid ingediend. Bovendien was de aanleiding voor die aanvraag niet de toename van *e-commerce*, maar de wens om de arbeidsuren van het magazijn te verruimen;

production de plusieurs années (six au maximum) pour des produits ou des services spécifiques.

Le projet de loi ne prévoit aucun frein au nombre de missions qui peuvent être effectuées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire conclu à durée indéterminée, alors que le travail intérimaire doit rester une exception. Les périodes sans travail devront être prises en compte pour la constitution de droits en matière de vacances annuelles et d'ancienneté au sein de l'entreprise, mais pas nécessairement pour les droits dans d'autres branches de la sécurité sociale (chômage, pension, maladie et invalidité). Qui plus est, un travailleur en “intérim for life” n'a pas le droit de refuser certaines missions. Dans son avis, le Conseil d'État fait également observer que le régime en projet n'est pas nécessairement compatible avec le principe constitutionnel d'égalité.

L'intervenant s'oppose à l'instauration de la possibilité de faire don de jours de congé et s'interroge sur le régime d'épargne-carrière.

Pour instaurer des horaires flottants, il suffira de modifier le règlement de travail et il ne faudra donc pas de CCT. Dans l'exposé des motifs, il est indiqué que si un travailleur ne peut pas récupérer les heures qu'il a prestées en trop dans le cadre du système, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire et au paiement de ces heures excédentaires. C'est un vrai scandale et cela va résolument à l'encontre du principe selon lequel un travailleur doit être rémunéré pour le travail qu'il a effectué.

L'instauration officielle du travail de nuit dans le secteur du commerce électronique n'est pas une bonne décision et n'est pas nécessaire non plus:

- dans les secteurs de la distribution et de la logistique, il existe déjà un accord pour faire prester le travail de nuit moyennant le versement d'un sursalaire;

- le phénomène des commandes passées sur Internet n'est pas aussi considérable qu'on le pense souvent, comme en atteste notamment le fait que le magasin en ligne de Galeria Inno travaille à perte à cause d'un chiffre d'affaires médiocre;

- seule une entreprise, Decathlon, a introduit une demande relative au travail de nuit. En outre, cette demande n'est pas dictée par l'augmentation du commerce électronique, mais répond au souhait d'étendre les heures de travail du magasin;

— door de invoering van nachtarbeid zouden op korte termijn jobs kunnen terugkomen naar België, maar dat zouden niet noodzakelijk duurzame jobs zijn omdat de betrokken bedrijven steeds kunnen uitwijken naar het land met de meest flexibele en goedkope arbeidsregeling;

— de wettelijke invoering van een afwijking op het algemene verbod van nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten in het kader van elektronische handel gaat voorbij aan de schadelijke gevolgen van nachtarbeid voor de fysieke en psychische gezondheid en kan op geen enkele manier in verband worden gebracht met het werkbaar maken van werk.

De spreker besluit dat er nood is aan een offensief beleid ten gunste van de werknemers. De technologische vooruitgang is niet bedoeld om een normaal privéleven onmogelijk te maken, maar om mensen te helpen bij de organisatie van hun leven door de invoering van beschermende arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van een vermindering van de arbeidsduur. Het evenwicht tussen arbeid en kapitaal is momenteel volledig zoek en moet worden hersteld in het voordeel van de werknemers.

Mevrouw Véronique Caprasse (DéFi) preciseert om te beginnen dat haar fractie principieel niet gekant is tegen een modernisering van het arbeidsrecht in de aangelegenheden die het wetsontwerp behandelt.

Zij vindt ook dat, zelfs al zijn de arbeidsrechtelijke grondslagen goed, ze toch moeten worden aangepast aan de huidige sociale en economische gegevenheid. Men moet ook meer kiezen voor het Europese concept “flexizekerheid”. De Europese Unie heeft met de nationale regeringen, de sociale partners en de academische wereld een reeks gemeenschappelijke beginselen vastgesteld die moeten worden uitgevoerd met behulp van flexibele en betrouwbare contractuele bepalingen en algemene strategieën inzake levenslang leren.

De spreekster had echter liever een evenwichtiger aanpak gehad tussen de verzuchtingen van de werkgevers en de verwachtingen van de werknemers. In plaats daarvan treft zij een wetsontwerp aan dat voornamelijk tegemoetkomt aan de verwachtingen van de werkgevers.

Het wetsontwerp zet weliswaar een echte stap vooruit als het erom gaat de werknemers meer mogelijkheden te bieden om voor hun naasten te zorgen, via meer bepaald de uitbreiding van het tijdskrediet voor zorg en het palliatief verlof. De spreekster juicht die vooruitgang toe, maar vindt dat er een essentieel element in ontbreekt: aandacht voor de levenskwaliteit van de werknemers. De pensioenhervorming verplicht hen al langer te

— avec l’instauration du travail de nuit, des emplois pourraient revenir en Belgique à court terme, mais ceux-ci ne seront pas nécessairement durables parce que les entreprises concernées peuvent toujours s’exiler vers le pays où la réglementation en matière de travail est la plus flexible et la moins chère;

— l’introduction légale d’une dérogation à l’interdiction générale du travail de nuit pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ne tient pas compte des conséquences néfastes du travail de nuit sur le plan de la santé physique et psychique et ne peut en aucune manière être relié au travail faisable.

L’intervenant conclut sur la nécessité de mener une politique offensive en faveur des travailleurs. Les progrès technologiques ne sont pas destinés à empêcher les travailleurs de mener une vie privée normale, mais, au contraire, à les aider à l’organiser grâce à l’instauration de conditions de travail protectrices, comprenant une réduction du temps de travail. L’équilibre entre travail et capital est aujourd’hui totalement rompu et doit être rétabli à l’avantage des travailleurs.

Mme Véronique Caprasse (DéFi) précise d’emblée que son parti n’est pas opposé par principe à une modernisation du droit du travail dans les domaines repris dans le présent projet de loi.

Elle estime également que même si les bases du droit du travail sont bonnes, il convient de les adapter aux réalités économiques et sociales actuelles. Il faut aussi davantage s’inscrire dans le concept européen de “flexi-sécurité”. L’Union Européenne a défini avec les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux et les milieux universitaires une série de principes communs à mettre en œuvre notamment à l’aide de dispositions contractuelles souples et fiables et de stratégies globales d’apprentissage tout au long de la vie.

L’oratrice aurait cependant préféré une démarche plus équilibrée entre les préoccupations des employeurs et les attentes des travailleurs. Au lieu de cela, elle découvre un projet qui répond essentiellement aux attentes des employeurs.

Certes, le projet de loi comporte une réelle avancée en vue de mieux permettre aux travailleurs de prendre soin de leurs proches, à savoir la prolongation du crédit pour soins et du congé palliatif. Elle salue cette avancée, mais considère qu’un élément essentiel fait défaut: la prise en compte de la qualité de vie des travailleurs. Si la réforme des pensions les oblige à travailler plus longtemps, la présente réforme du droit du travail les

werken en met deze hervorming van het arbeidsrecht moeten zij nog flexibeler werken. Niets verplicht de werkgevers echter om meer met het welzijn van hun werknemers rekening te houden. De zware beroepen zijn nog niet gedefinieerd, maar men weet al dat zij deel zullen uitmaken van een gesloten en ontoereikende budgettaire enveloppe. Er is voorts niets bepaald voor wie lastig werk en flexibiliteit zal moeten combineren. Al evenmin is er iets bepaald om stress op het werk beter te bestrijden. De minister van Volksgezondheid beweert nochtans dat zij *burn-out* beter bestrijdt. Dit wetsontwerp zal daar althans niet toe bijdragen.

De spreekster vindt niet alleen dat het welzijn op het werk wordt verwaarloosd, maar ook dat de combinatie van beroepsleven en privéleven ingewikkelder wordt. Flexibeler werken houdt helaas aanpassingen in van de wijze waarop de ouders zich organiseren. Zij maakt zich ook zorgen over de gevolgen van de hervorming voor de gezinnen en, meer in het bijzonder, voor de dagelijkse beslommeringen van de vrouwen. Net als de sociale partners betreurt zij dat geen ernstige, tot aanbevelingen leidende genderanalyse heeft plaatsgehad. De minister maakt daar in zijn wetsontwerp nergens melding van.

Wat het sociaal overleg betreft, vindt de spreekster dat dit had kunnen uitmonden in een beter evenwicht tussen de verwachtingen van de werknemers en werkgevers, en in een meer algemene aanpak. De minister heeft het sociaal overleg helaas niet volledig laten spelen.

De spreekster wijst er aldus op dat de Nationale Arbeidsraad (NAR) maar over een termijn van 30 dagen heeft beschikt om een advies over het voorontwerp van wet uit te brengen. In de inleiding van dat advies vinden de sociale partners eenstemmig dat zij hun expertise maar ten volle zouden hebben kunnen laten gelden, mocht de termijn voor het advies hun meer tijd en ruimte hebben geboden om nieuwe evenwichten te vinden. Ondanks de organisatie van rondetafelconferenties over “werkbaar werk” in 2015 waren de debatten niet evenwichtig. De vertegenwoordigers van de werknemers betreuren dat die conferenties vooral aan de verwachtingen van de werkgevers inzake flexibiliteit tegemoet zijn gekomen. Met de verzuchtingen van de werknemers werd tijdens de rondetafelconferenties dus geen rekening gehouden, net als bij de opstelling van dit wetsontwerp. De vakbondsorganisaties beweren echter stellig dat zij concrete voorstellen naar voren hadden geschoven.

Behalve dat de minister een te korte termijn aan de sociale partners heeft opgelegd, heeft hij zelfs niet alle eenstemmig uitgebrachte adviezen gevolgd. Waarom?

oblige à travailler de manière plus flexible. Mais rien n’oblige les employeurs à mieux prendre en compte leur bien-être. Les métiers pénibles ne sont pas encore définis mais on sait déjà qu’ils s’inscriront dans le cadre d’une enveloppe budgétaire fermée et insuffisante. Et rien n’est prévu pour ceux qui devront cumuler pénibilité et flexibilité. Rien n’est prévu pour mieux lutter contre le stress au travail. Pourtant, la ministre de la santé publique prétend mieux lutter contre le *burn-out*. Ce n’est pas le présent projet de loi qui va y contribuer.

Le membre considère que non seulement le bien-être au travail est négligé, mais de plus, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est rendue plus compliquée. Fatalement, travailler de manière plus flexible implique des adaptations de l’organisation des parents. Aussi, elle s’inquiète des conséquences de la réforme sur les familles et en particulier sur le quotidien des femmes. A l’instar des partenaires sociaux, elle déplore qu’aucune analyse de genre sérieuse, aboutissant sur des recommandations, n’ait été réalisée. Le ministre n’en fait nullement mention dans son projet de loi.

En ce qui concerne la concertation sociale, le membre estime qu’elle aurait pu aboutir à un projet mieux équilibré entre les attentes des travailleurs et celles des employeurs, et à une approche plus globale. Malheureusement, le ministre n’a pas été au bout de la concertation sociale.

L’oratrice relève ainsi que le Conseil National du Travail (CNT) n’a disposé que d’un délai de 30 jours pour émettre un avis sur l’avant-projet de loi. Dans l’introduction de leur avis, les partenaires sociaux estiment d’un commun accord qu’ils ne pourraient faire pleinement valoir leur expertise que si le délai d’avis leur laissait davantage de temps et de latitude pour trouver de nouveaux équilibres. Malgré la tenue de tables rondes sur le “travail sur mesure” en 2015, les débats n’ont pas été équilibrés. Les représentants des travailleurs déplorent le fait qu’elles aient surtout abouti à répondre aux attentes des employeurs en matière de flexibilité. Les préoccupations des travailleurs ont donc été négligées lors des tables rondes comme dans l’élaboration de ce projet de loi. Pourtant, les syndicats assurent qu’ils avaient avancé des propositions concrètes.

Outre le fait que le ministre ait imposé un délai trop court aux partenaires sociaux, il n’a même pas suivi tous les avis rendus à l’unanimité. Pour quelle raisons?

De vraag van de werkgeversgroep was gewoonweg dat als twee paritaire commissies bevoegd zijn, de ene voor de arbeiders en de andere voor de bedienden, beide door de minister van Werk zouden worden aangewezen. Vormt dat een bijzonder probleem?

Voorts ziet de spreekster, net als de sociale partners, niet wat het nut is om conventioneel verlof te schenken aan collega's met een kind dat ernstig ziek is. Zij zal zich daar principieel niet tegen verzetten, omdat het om een lovenswaardig doel gaat, maar zij constateert ook dat andere regelingen aan dit soort behoefte tegemoet kunnen komen, zoals zorgverlof; men is dan niet afhankelijk van de goede wil van collega's of van de omvang van de onderneming, die uiteraard ook een weerslag heeft.

De spreekster merkt op dat een zo gevoelige maatregel als nachtarbeid in de *e-commerce* gewoonweg werd aangekondigd naar aanleiding van de opstelling van de begroting 2017, zonder enig overleg. Dat is nogmaals een voorbeeld van gebrek aan respect voor het sociaal overleg.

De vertegenwoordigers van de werknemers hebben gewezen op alle aantastingen van het sociaal overleg in het wetsontwerp. Ondanks het feit dat de minister tijdens zijn inleidende uiteenzetting heeft verklaard dat hij aan dat overleg alle belang hecht, draagt dit wetsontwerp wel degelijk bij tot de afbrokkeling van ons sociaal model. Die erosie is al goed op gang gebracht door de wijze waarop de pensioenen zijn hervormd, door de beleidskeuzes in verband met de hervorming van de financiering van de sociale zekerheid, door verscheidene hervormingen op het gebied van de gezondheidszorg, of door het nog voor te leggen wetsontwerp over de hervorming van de loonvorming.

Voorts hoopt mevrouw Caprasse ten eerste dat de sociale partners inderdaad nog de toegezegde bewegingsvrijheid zullen hebben. Zo zal zij nauwlettend toezien op de tenuitvoerlegging van het loopbaansparen. Zij maakt zich in de eerste plaats zorgen over de overdraagbaarheid van het opgespaarde verlof. Ofwel zal de werknemer de te recupereren dagen uitbetaald kunnen krijgen, ofwel zal hij ze kunnen "meenemen" naar zijn nieuwe werkgever. Wanneer eenieder te goeder trouw handelt, zullen er geen moeilijkheden rijzen. Maar wat als de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd in een ongezonder of zelfs vijandig klimaat? Zal de nieuwe werkgever dan niet geneigd zijn dat als een selectiecriteria te beschouwen? Welke verhaalmiddelen zal de werknemer in geval van een probleem hebben?

A propos du groupement d'employeurs, ces derniers demandaient simplement d'un commun accord que lorsque deux commissions paritaires sont compétentes, l'une pour les ouvriers, l'autre pour les employés, les deux soient désignées par le ministre de l'emploi. Cela pose-t-il un problème particulier?

Par ailleurs, à l'instar des partenaires sociaux, l'oratrice ne voit pas l'utilité du don de congé conventionnel pour des collègues ayant un enfant gravement malade. Elle ne s'y opposera pas par principe car l'objectif est louable, mais elle constate aussi que d'autres systèmes peuvent répondre à ce type de besoin, comme le congé pour soins, sans devoir dépendre du bon vouloir de collègues ou de la taille de l'entreprise qui a bien entendu aussi une incidence.

Le membre relève qu'une mesure aussi sensible que le travail de nuit dans l'e-commerce a simplement été annoncée lors de l'élaboration du budget 2017, sans la moindre concertation. A nouveau, c'est un exemple du non-respect de la concertation sociale.

Les représentants des travailleurs ont pointé toutes les atteintes à la concertation sociale que présente le projet de loi. Si bien que malgré le fait que le ministre ait affirmé lors de son exposé introductif toute l'importance qu'il accorde à la concertation sociale, ce projet de loi contribue bel et bien à l'érosion de notre modèle social. Cette érosion est déjà bien enclenchée par la manière dont les pensions ont été réformée, par les options prises pour la réforme du financement de la sécurité sociale, par plusieurs réformes en matière de soins de santé, ou encore par le projet de loi à venir sur la réforme du mode de formation des salaires.

Ceci étant, Mme Caprasse espère vivement que les marges de manœuvre encore laissées aux partenaires sociaux seront garanties. Par exemple, elle sera particulièrement attentive à l'organisation du Compte épargne-carrière. La portabilité des congés épargnés est ici son principal souci. Soit le travailleur pourra se faire payer les jours à récupérer, soit il pourra les "emporter" chez son nouvel employeur. Si tout le monde est de bonne foi, il n'y aura pas de difficultés. Mais quid si le contrat avec l'ancien employeur est rompu dans un climat malsain, voire orageux? Le nouvel employeur ne va-t-il pas être tenté d'en faire un outil de sélection? Quel recours pourra avoir le travailleur en cas de problème?

De sociale partners willen allemaal de noodzakelijke tijd en bewegingsvrijheid hebben om een intersectorale regeling uit te werken, zodat grote verschillen en al te veel problemen in verband met de overdraagbaarheid worden voorkomen. De Raad van State beveelt daarentegen aan om de nadere voorwaarden in de wet op te nemen, teneinde de rechtszekerheid te waarborgen.

De spreekster stelt evenwel vast dat artikel 35 van het wetsontwerp bepaalt dat het initiatief toebehoort aan de sectoren en, zo die geen initiatief nemen, aan de ondernemingen. Is het niet raadzaam het advies van de sociale partners te volgen? Nu beroepsmobiliteit voortdurend aan de orde is met betrekking tot sectoren, statuten en beroepen, was het in elk geval veel beter geweest de sociale partners die nadere regels te laten uitwerken alvorens een en ander in een wettekst te gieten. Als de werknemers geen vertrouwen in het systeem hebben, zal het immers zinloos zijn het in te voeren, aangezien de werknemers gewoonweg niet aan loopbaansparen zullen doen.

Hoewel de commissieleden over nog minder tijd dan de sociale partners beschikken om een wetsontwerp te ontleden dat dermate ingrijpende gevolgen heeft voor het dagelijkse leven van de werkenden, wil mevrouw Caprasse enkele specifieke aspecten aanstippen die haar zijn opgevallen.

Aangaande de arbeidsduur is zij van mening dat eveneens in een compensatie moet worden voorzien, aangezien een grotere flexibiliteit wordt opgelegd zonder breed sociaal draagvlak en zonder dat over die flexibiliteit is onderhandeld. Van een compensatie is in het wetsontwerp evenwel geen spoor.

Men had de sociale partners kunnen vragen een lijst met voorstellen op te stellen, waaruit de ondernemingen en hun werknemers inspiratie hadden kunnen putten. Bijvoorbeeld: de invoering van ergonomische maatregelen waarvoor in sommige sectoren nog ruimte is, de inrichting van een bedrijfscrèche in grote ondernemingen of op wetenschapsparken en bedrijvzones, een werkgeverstegemoetkoming in of een werkgeverstoeslag op de groepsverzekering of de ziekenhuisopnameverzekering, een flexibiliteitspremie; overigens kan die "compensatie" ook bestaan in een verbetering van het welzijn op het werk.

Op ondernemingsniveau had het overleg kunnen leiden tot individuele of collectieve keuzes op basis van die lijst. Bijvoorbeeld: wanneer $\frac{3}{4}$ van het personeel akkoord gaat, zou de gekozen compensatie van toepassing zijn op alle personeelsleden en op de toekomstige medewerkers. Het gaat hier slechts om voorbeelden, aangezien

Les partenaires sociaux souhaitent à l'unanimité avoir le temps et la latitude nécessaires pour développer un système intersectoriel afin d'éviter les disparités et trop de problèmes de portabilité. Le Conseil d'État quant à lui préconise d'incorporer les modalités dans la loi, afin d'en garantir la sécurité juridique.

L'oratrice constate toutefois que l'article 35 du projet de loi prévoit que l'initiative appartient aux secteurs, et à défaut aux entreprises. Ne vaudrait-il pas mieux suivre l'avis des partenaires sociaux? A l'heure où la mobilité professionnelle devient monnaie courante entre secteurs d'activité, statuts et métiers, il eut en tout cas mieux valu laisser les partenaires sociaux régler ces modalités avant de légiférer. Car si les travailleurs n'ont pas confiance dans le système, il ne sert à rien de le mettre en place car ils préféreront tout simplement ne pas épargner leurs congés.

Malgré le fait que les commissaires disposent d'encore moins de temps que les partenaires sociaux pour analyser un projet qui implique tant de conséquences pour le quotidien des travailleurs, Mme Caprasse souhaite pointer quelques aspects spécifiques qui ont retenu son attention.

En ce qui concerne la durée du travail, elle estime que dès lors que l'on impose une plus grande flexibilité sans qu'il y ait un large consensus social, sans que la flexibilité ait été négociée, il faut aussi imposer une compensation. Mais le projet de loi ne comporte aucune compensation.

Il aurait été possible d'inviter les partenaires sociaux à établir une liste de suggestions de nature à inspirer les entreprises et leurs travailleurs. Par exemple: l'introduction de progrès ergonomiques encore possibles dans certains secteurs, l'instauration d'une crèche d'entreprise dans les grandes entreprises ou dans les parcs scientifiques et industriels, une intervention ou un complément de l'employeur dans une assurance de groupe ou une collective hospitalisation, une prime de flexibilité, cette "compensation" pouvant aussi consister en une amélioration du bien-être au travail.

Au niveau de l'entreprise, la concertation aurait pu alors aboutir à des choix individuels ou collectifs sur la base de cette liste. Par exemple: si $\frac{3}{4}$ du personnel est d'accord, la compensation choisie s'appliquera à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux futurs collaborateurs. Mais ce ne sont là que des exemples puisqu'il

de sociale partners de nodige bewegingsvrijheid moet worden gelaten.

Wat de verbetering van het welzijn op het werk betreft, merkt het lid op dat almaar meer werkgevers ter zake vernieuwende initiatieven nemen en een heuse ommekeer zouden kunnen teweegbrengen in dat concept zelf, als aanvulling op een verhoogde flexibiliteit. Welzijn op het werk kan worden gedefinieerd als de set factoren die betrekking hebben op de omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd:

- veiligheid op het werk;
- bescherming van de gezondheid van de werknemer;
- psychosociale aspecten van het werk;
- ergonomie;
- gezondheidsaspecten van het werk;
- verfraaiing van de werkplaatsen.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is op dat vlak de basiswet: zij voorziet in het raamwerk waarbinnen de uitvoeringsbesluiten worden genomen. De meeste van die uitvoeringsbesluiten zijn opgenomen in de Codex over het welzijn op het werk.

De benadering is sterk gericht op gezondheid en veiligheid. De sociale partners zouden daar andere elementen in kunnen opnemen, zoals sommige werkgevers al spontaan doen. Siësta's, schilderen, theater... op de werkvloer begint men culturele, sportieve of ontspanningsactiviteiten te organiseren. Ook wordt gedacht aan comfort of vrije tijd.

Mevrouw Caprasse geeft aan dat de invoering van sport op het werk haar aandacht heeft getrokken, omdat sport een middel is om stress op het werk en burn-out tegen te gaan. Verschillende onderzoeken tonen immers de positieve impact aan van sport op het absentisme en op de productiviteit van de werknemers. In Groot-Brittannië is het absentisme met 30 tot 40 % gedaald in de ondernemingen die een gezondheidsbeleid hebben uitgewerkt en die de werknemers er in dat verband onder meer toe aansporen te sporten. Het personeelsverloop is dan weer met 25 % gedaald, zodat de investeringen ook vaak lonend zijn. Nederlands onderzoek heeft bijvoorbeeld uitgewezen dat een dergelijk beleid, vanaf het tweede jaar, een jaarlijkse besparing oplevert van 325 euro per werknemer, voor een investering van 430 euro.

Een betere lichamelijke gezondheid van de werknemer heeft in elk geval een positieve invloed op zijn productiviteit. De sociale partners zouden nuttige innovaties ter zake kunnen doorvoeren als onderdeel van de modernisering van de arbeidsmarkt.

convient de laisser une grande marge de manœuvre aux partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'amélioration du bien-être au travail, le membre relève que de plus en plus d'employeurs innovent en la matière et pourraient inspirer une révolution dans ce concept même en tant que complément à une flexibilité accrue. Le bien-être au travail peut être défini comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions de travail dans lesquelles le travail est exécuté:

- sécurité au travail;
- protection de la santé du travailleur;
- aspects psychosociaux du travail;
- ergonomie;
- hygiène du travail;
- embellissement des lieux de travail.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est la loi de base en la matière: elle a créé un cadre dans lequel des arrêtés d'exécution sont pris. Ces arrêtés d'exécution sont pour la plupart rassemblés dans le Code sur le bien-être au travail.

L'approche est fortement axée sur la santé et la sécurité. Les partenaires sociaux pourraient y introduire d'autres éléments, comme le font d'ailleurs déjà spontanément certains employeurs. Sieste, peinture, théâtre... des activités culturelles, sportives ou de détente apparaissent sur les lieux de travail. Ou encore des équipements de confort et de loisirs.

Mme Caprasse indique que l'introduction du sport au travail a retenu son attention parce qu'elle peut contribuer à lutter contre le stress au travail et le *burn out*. En effet, plusieurs études démontrent l'impact positif du sport sur l'absentéisme et la productivité des salariés. En Grande-Bretagne, l'absentéisme a reculé de 30 % à 40 % dans les entreprises qui avaient mis en place une politique de santé, incluant l'encouragement à faire du sport. Le *turnover*, de son côté, a chuté de 25 %, si bien que les investissements réalisés sont souvent payants. Une étude néerlandaise a ainsi chiffré à 325 euros par employé le gain annuel d'une telle politique, dès la deuxième année, pour un investissement de 430 euros.

Dans tous les cas, c'est l'amélioration de la santé physique du salarié qui influe positivement sur leur productivité. Les partenaires sociaux pourraient utilement innover en la matière et que cela devrait faire partie de la modernisation du monde du travail.

In het kader van de bijkomende moeilijkheden om werk en gezinsleven met elkaar te verzoenen, herinnert de spreekster eraan dat van alle ouders in de Europese Unie, de Zweedse ouders het best slagen in die oefening. De hoge uitgaven voor gezinsbijslagen, voor flexibele werkuren en verlofmogelijkheden voor ouders met jonge kinderen, alsook voor betaalbare en kwalitatieve structuren voor kinderopvang en -oppas, zijn de belangrijkste sleutels tot dit succes. Hoewel dit bevoegdheden van de deelstaten zijn, had het wetsontwerp met hen moeten worden besproken. Het spreekt vanzelf dat een evenwichtige evolutie naar meer flexibiliteit rekening houdt met de problemen waarmee die flexibiliteit de werknemers dagelijks dreigt te confronteren (openingsuren van kinderopvang en scholen, dienstregeling van het openbaar vervoer en openingsuren van andere overheidsdiensten).

De spreekster betreurt ook dat niet individueel kan worden afgeweken van de regeling om bijvoorbeeld lange werkdagen te voorkomen voor senioren op brugpensioenleeftijd, voor zwangere vrouwen, voor zieken in beroepsherinschakeling enzovoort.

Het lid vindt dat het wetsontwerp veel meer had kunnen doen op het vlak van opleiding, om een recht te garanderen dat uiteindelijk ten goede komt van de werkgevers en het concurrentievermogen van de ondernemingen. Ze is wel blij dat de regeling in overeenstemming wordt gebracht met de beslissing van het Grondwettelijk Hof om over te stappen op een interprofessionele opleidingsdoelstelling, geformuleerd in opleidingsdagen, namelijk gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent. Maar de nieuwe regeling biedt te veel ruimte om die doelstelling naast zich neer te leggen. Met de nieuwe regeling kan de opleiding op sectoraal niveau worden georganiseerd en, zo dat niet gebeurt, op ondernemingsniveau via een individuele "opleidingsrekening". Wanneer beide instrumenten ontbreken, kan de werknemer aanspraak maken op twee opleidingsdagen per voltijds equivalent. Die twee dagen stemmen overeen met het minimum dat zowel in de collectieve arbeidsovereenkomst als in de individuele opleidingsrekening in acht moet worden genomen.

Het lid stipt wel aan dat men daarom nog niet mag concluderen dat er een individueel opleidingsrecht van twee dagen bestaat aangezien dit een gemiddelde is. Het lid begrijpt net zomin als de vakbonden en de Raad van State hoe men kan spreken van een gemiddeld individueel opleidingsrecht van gemiddeld 2 dagen per vte. Als het een gemiddelde is, kan het geen individueel recht zijn; bovendien zijn er geen sancties.

En ce qui concerne les difficultés supplémentaires en termes de conciliation entre le travail et la vie de famille, l'oratrice rappelle que les parents suédois sont parmi les parents de l'Union européenne qui réussissent le mieux dans cet exercice. Les dépenses généreuses en prestations familiales, des heures de travail et de congés flexibles pour les parents avec de jeunes enfants et des structures d'accueil et de garde d'enfants abordables et de haute qualité, représentent les principaux facteurs de ce succès. Bien qu'il s'agit là de compétences qui relèvent des entités fédérées, le projet de loi aurait dû faire l'objet d'une concertation avec ces dernières. Il va de soi qu'une évolution équilibrée vers davantage de flexibilité implique la prise en compte des problèmes qu'elle risque de poser au quotidien des travailleurs (horaires des crèches et des écoles, ainsi que des transports en commun, et autres services publics).

L'oratrice déplore aussi l'absence de possibilités de dérogations individuelles, par exemple pour les seniors en âge de recourir à la prépension, pour les femmes enceintes, pour les malades en réinsertion professionnelle, ...ceci afin qu'ils puissent être dispensés de faire de longues journées.

En ce qui concerne la formation, le membre considère que le projet de loi aurait pu aller plus loin en vue de garantir un droit qui, somme toute, bénéficie aussi aux employeurs et à la compétitivité des entreprises. Ainsi, elle apprécie la mise en conformité du système avec la décision de la Cour constitutionnelle en vue de passer à un objectif de formation interprofessionnel formulé en jours de formation, à savoir 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Mais le nouveau régime laisse beaucoup de possibilités en vue de ne pas atteindre l'objectif. Ainsi, le nouveau système "permet" d'organiser la formation au niveau sectoriel. A défaut, elle permet de l'organiser au niveau de l'entreprise par un "compte formation" individuel. Et à défaut de ces deux instruments, le travailleur pourra prétendre à deux jours de formation par équivalent temps plein. Ces deux jours correspondent au minimum qui doit être respecté dans la convention collective comme dans le compte individuel.

Mais le membre indique que l'on ne peut pas pour autant conclure qu'il existe un droit individuel de formation de deux jours, car il s'agit d'une moyenne. Ainsi, à l'instar des syndicats et du Conseil d'État, le membre ne comprend pas non plus comment on peut parler d'un droit individuel à la formation de 2 jours en moyenne par ETP. Si c'est une moyenne, cela ne peut pas être un droit individuel, et de plus il n'y a pas de sanctions.

In diezelfde logica is ook het in aanmerking nemen van de informele opleiding vatbaar voor kritiek. De Raad van State vraagt zich trouwens af wat hiermee wordt bedoeld en veronderstelt dat het de definitie zou kunnen zijn die in het kader van de sociale balans werd gekozen; in dat geval benadrukt de Raad dat er geen sprake kan zijn van beurzen voor leerdoelinden. Net dit gegeven wordt nu uitdrukkelijk vermeld in artikel 9 van het wetsontwerp. Dekt de informele opleiding bijvoorbeeld de inwerking van een nieuwe werknemer? Valt het verspreiden van professionele tijdschriften in de onderneming onder informele opleiding? En een externe specialist uitnodigen voor een conferentie of een demonstratie?

Uit de door de Raad van State geformuleerde adviezen blijkt voorts dat het wetsontwerp onvoldoende rechtszekerheid biedt. Wat de uitzendarbeid voor onbepaalde duur betreft, stipt het lid een element aan dat de deur naar misbruik kan openen, namelijk het feit dat niet is voorzien in de instemming van de uitzendkracht met wezenlijke elementen van de arbeidsrelatie zoals de plaats waar moet worden gewerkt, de arbeidstijdregeling en het loon. De onderneming zou alles eenzijdig kunnen bepalen via het uitzendkantoor, in een zendingsbrief, terwijl die elementen vandaag in de uitzendarbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Mevrouw Caprasse deelt de ideologische accenten die op verscheidene plaatsen van het wetsontwerp merkbaar zijn, niet. Ze neemt de glijdende werktijden als voorbeeld. Het is niet zo dat de werknemers systematisch worden benadeeld door de werkgevers. Ze worden benadeeld indien de werkgevers van slechte wil zijn, geen sociale voeling hebben. Ze moeten dus worden beschermd tegen bepaalde vormen van misbruik en in het geval van glijdende werktijden moet worden toegezien op een correcte registratie van die gegevens en op de naleving van de inhaalrust. Het wetsontwerp biedt echter de mogelijkheid om de vakbonden buiten spel te zetten.

Als sociaalliberaal kan de spreekster het nut van de vakbonden niet ontkennen en is ze ervan overtuigd dat een evenwicht op alle niveaus mogelijk is: interprofessioneel (de sociale partners hebben dit net bevestigd), sectoraal en op ondernemingsniveau. Om al die redenen en ondanks haar overtuiging dat het belangrijk is het arbeidsrecht te moderniseren en naar meer flexibiliteit te evolueren, kan ze geen steun verlenen aan dit wetsontwerp.

De heer Frédéric Daerden (PS) verklaart dat hij drie samenhangende thema's zal bespreken: de verzoening van het beroepsleven en het privéleven, de impact van

Dans le même ordre d'idées, la prise en compte de la formation informelle est également critiquable. Le Conseil d'État s'interroge d'ailleurs sur ce qui est visé et suppose que cela pourrait être la définition retenue dans le cadre du bilan social, mais dans ce cas souligne qu'il ne peut être question des foires dans un but d'apprentissage. Or, ceci est mentionné explicitement dans l'article 9 du projet de loi. La formation informelle couvre-t-elle par exemple la mise au courant un nouvel engagé? Faire circuler des magazines professionnels dans l'entreprise, c'est de la formation informelle? Inviter un spécialiste externe pour une conférence ou une démonstration?

D'autre part, au vu des avis formulés par le Conseil d'État, le projet de loi n'offre pas une sécurité juridique suffisante. En ce qui concerne le travail intérimaire à durée indéterminée, le membre relève un élément qui lui paraît de nature à ouvrir la porte à des abus, à savoir le fait qu'il n'est pas prévu que le travailleur intérimaire puisse marquer son accord sur des éléments essentiels de la relation de travail comme le lieu d'occupation, l'horaire de travail et la rémunération. Tout serait désormais fixé unilatéralement par l'entreprise intérimaire dans une "lettre de mission", alors qu'actuellement ces éléments sont repris dans le contrat de travail intérimaire.

Enfin, Mme Caprasse indique qu'elle ne partage pas les accents idéologiques qui transparaissent à plusieurs endroits du projet de loi. Je prendrai comme exemple le cas des horaires flottants. Nous ne pensons pas que les travailleurs sont systématiquement perdants face aux employeurs. Ils sont perdants face aux employeurs de mauvaise foi, qui n'ont aucune fibre sociale. Il faut donc les protéger de certains abus, notamment en cas d'horaires flottants, notamment pour veiller à un enregistrement correct des données et au respect des récupérations. Mais le projet de loi permet d'écarter les syndicats.

En tant que libérale sociale, l'oratrice ne peut pas nier l'utilité des délégations syndicales, et reste convaincue qu'il est possible de trouver des équilibres à tous les niveaux: interprofessionnel (les partenaires sociaux viennent de le confirmer), sectoriel et au niveau de l'entreprise. Pour toutes ces raisons, et malgré sa conviction qu'il importe de moderniser le droit du travail et évoluer vers davantage de flexibilité, elle ne pourra pas adhérer à ce projet de loi.

M. Frédéric Daerden (PS) expose qu'il abordera trois thèmes liés: la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'impact du projet de loi sur la santé des

het wetsontwerp op de gezondheid van de werknemers en in het bijzonder van de vrouwen, en ten slotte, de arbeidsduurvermindering als maatschappelijk project.

De onderlinge afstemming tussen werk en privéleven

Het lid wijst erop dat de minister ervan uitgaat dat “cette réforme peut préparer notre marché du travail au 21^e siècle, elle permet aux gens de mieux concilier la vie de famille et la vie professionnelle et aux entreprises de travailler de manière plus efficace et plus rentable et de préserver et créer ainsi des emplois”¹.

De spreker onderstreept dat *la Ligue des Familles* die visie betwist en in dat verband een zeer relevante analyse maakt. Al in april 2016 gaf deze instantie uiting aan haar vrees in een artikel getiteld *Le temps des enfants n'est pas flexible*². *La Ligue* is het niet eens met de bewering dat de annualisering van de berekening van de arbeidsduur het gezinsleven makkelijker zal kunnen maken. Ouders hebben nood aan flexibiliteit, maar dan alleen op voorwaarde dat zij daarvoor kunnen kiezen en dat zij hun werktijden in de hand hebben.

De wijziging van de arbeidsduur zal echter niet alleen voor het concurrentievermogen, maar ook voor alle aspecten van het leven gevolgen hebben: het sociaal leven en het gezinsleven, persoonlijke plannen en burgerprojecten, vakantieplannen. In dat verband is dus een maatschappelijk debat aan de orde, dat beoogt:

- de levenskwaliteit van elkeen te verdedigen;
- te voorkomen dat de scheeftekening tussen mannen en vrouwen op het vlak van de huishoudelijke taakverdeling en hun inzet voor hun beroep wordt versterkt;
- preventie te bevorderen, alsook de risico's voor de volksgezondheid in te perken (in België geeft meer dan 1 op 3 ouders aan op de rand van een burn-out te staan);
- waardig werk te eisen, met andere woorden uiteraard een goed betaalde baan, maar ook een baan die sociale bescherming waarborgt en die het mogelijk maakt zich op andere vlakken in te zetten, bijvoorbeeld in het gezin, in een vereniging, in de dorpsgemeenschap, in de school van de kinderen enzovoort.

Het lid beklemtoont dat “plannen” het sleutelwoord is om de balans tussen beroeps- en privéleven te bewerkstelligen. In de huidige stand van zaken hebben 8 op

¹ http://www.rtf.be/info/belgique/dossier/gouvernement-michell/detail_flexibilisation-du-travail-voici-le-texte-qui-a-ete-remis-aux-partenaires-sociaux?id=9354749.

² <https://www.laligue.be/association/edito/edito-annualisation-temps-de-travail>.

travailleurs, et notamment sur les femmes, et enfin la réduction du temps de travail comme projet de société.

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Le membre relève que le ministre part du postulat selon lequel “cette réforme peut préparer notre marché du travail au 21^e siècle, elle permet aux gens de mieux concilier la vie de famille et la vie professionnelle et aux entreprises de travailler de manière plus efficace et plus rentable et de préserver et créer ainsi des emplois”¹.

Le membre relève que la Ligue des Familles conteste cette vision, dont l'analyse est particulièrement pertinente. Déjà en avril 2016, la Ligue des Familles faisait part de ses craintes dans un article intitulé “Le temps des enfants n'est pas flexible”². La Ligue ne partage pas le postulat selon lequel l'annualisation du temps de travail permettra de faciliter la vie familiale. Les parents ont besoins de flexibilité si elle est choisie et s'ils maîtrisent leur temps de travail.

Or, la modification de la durée du travail n'aura pas que des implications sur la compétitivité, mais aussi sur toutes les dimensions de la vie: vie familiale et sociale, projets personnels et citoyens, projets de vacances. C'est donc tout un débat de société qui s'ouvre, avec quatre objectifs:

- défendre la qualité de vie de chacun;
- ne pas accroître les déséquilibres entre les hommes et les femmes dans leur investissement à la maison et au travail;
- favoriser la prévention et limiter les risques en matière de santé publique (en Belgique, plus de 1 parent sur 3 ressent un risque de burn-out parental);
- revendiquer un emploi décent, c'est-à-dire rémunérateur bien sûr, mais qui garantisse aussi une protection sociale et permette d'autres engagements: dans sa famille, dans une association, dans son village, à l'école de ses enfants...par exemple.

Le membre souligne que le maître-mot de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est “prévoir”. Aujourd'hui, 8 parents sur 10 ont des difficultés

¹ http://www.rtf.be/info/belgique/dossier/gouvernement-michell/detail_flexibilisation-du-travail-voici-le-texte-qui-a-ete-remis-aux-partenaires-sociaux?id=9354749.

² <https://www.laligue.be/association/edito/edito-annualisation-temps-de-travail>.

10 ouders concrete problemen om gezinsleven en werk op elkaar af te stemmen. Het grootste probleem is dus dat zij niet bij machte zijn hun tijd te beheren. Daarom meent het lid dat de annualisering voor de ouders geen goede oplossing is: algemeen zal het immers niet mogelijk zijn langere werkdagen te combineren met crèches of scholen die de kinderen maximum 10 uren per dag opvangen.

De heer Daerden gaat opnieuw in op de situatie van de vrouwen. Het combineren van gezin en werk is dan al geen gendervraagstuk, het zijn de vrouwen die dubbele dagen doen. Een onstabiele en onvoorzienbare werktijd zal onvermijdelijk gevolgen hebben voor de werkgelegenheid bij de vrouwen en voor hun levenskwaliteit. Voor eenoudergezinnen geldt dat des te meer. Hoe kun je met glijdende werktijden werken als je alleen woont en voor een kind moet zorgen?

Dit is niet het soort maatschappelijk project waar het lid voor staat. Hij is voorstander van flexibiliteitsvormen wanneer daarvoor wordt gekozen; bovendien bestaan die al (en zijn ze via sociaal overleg tot stand gekomen). Niet alle werkende ouders beschikken over dezelfde mogelijkheden om hun werktijd te organiseren. Sommige functies en profielen zullen baat hebben bij een annualisering, maar slechts een kleine minderheid.

De meeste mensen kijken veeleer uit naar flexibiliteitsvormen die beter aansluiten bij het dagelijkse leven, en dat kan zowel op dag- als op weekbasis zijn. Mogelijkheden inzake glijdende werktijden zijn interessant, want zij maken het mogelijk het dagelijkse leven beter te organiseren. Dat geldt ook voor de vierdaagse werkweek. Uiteindelijk gaat het om levenskwaliteit, voor eenieder. Voor zichzelf, voor de kinderen, voor de samenleving.

Gevolgen van het wetsontwerp voor de gezondheid van de werknemers

De heer Daerden onderstreept dat het evenwicht tussen werk en privéleven volledig in verband staat met de gezondheid van de werknemers. Als bewijs daarvoor verwijst hij naar de resultaten van talrijke onderzoeken³, waaruit blijkt dat het absentisme in de ondernemingen schering en inslag blijft doordat het zo moeilijk is gezin en werk te combineren⁴, en dat almaar meer werknemers last hebben van chronische stress.

³ http://www.lecho.be/economie_politique/belgique_federal/Les_trentenaires_de_plus_en_plus_frappes_par_de_longues_maladies.9837225-3154.art.

⁴ <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/communiqués-presse/2016-02-08-absent%C3%A9isme-de-longue-duree-reste-en-hausse>.

concrètes d'organisation entre vie de famille et travail. Le principal problème est donc la non-maîtrise de son temps. Pour cette raison, le membre estime que l'annualisation n'est pas une bonne solution pour les parents car de manière générale, il ne sera pas possible de concilier des journées de travail plus longues avec des crèches ou des écoles qui accueillent un enfant 10 heures par jour maximum.

M. Daerden souhaite également revenir sur la situation des femmes. Car même si concilier vie familiale et vie professionnelle n'est pas une question de genre, ce sont les femmes qui endurent les doubles-journées. Or, un temps de travail instable et imprévu aura des conséquences inévitables sur l'emploi des femmes et leur qualité de vie. Plus encore pour les familles monoparentales. Comment faire varier ses horaires en vivant seule avec un enfant?

Ce n'est pas ce projet de société que le membre défend. Il est favorable à des formes de flexibilité si elles sont choisies, et elles existent déjà (négociées par les partenaires sociaux). Mais tous les parents qui travaillent ne sont pas égaux dans leurs possibilités d'organiser leur temps de travail. Certaines fonctions et certains profils profiteront d'une annualisation, mais une petite minorité seulement.

La grande majorité aspire davantage à des formes de flexibilité plus proches de sa vie quotidienne, à l'échelle de la journée ou de la semaine. Des possibilités d'horaires flottants sont intéressantes, car elles permettent de mieux organiser la vie quotidienne. La semaine des quatre jours aussi, Au fond, l'enjeu c'est bien la qualité de vie, pour chacun. Pour soi-même, pour ses enfants, pour la société.

L'impact du projet de loi sur la santé des travailleurs

Le membre souligne que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est totalement lié à la santé des travailleurs. Il en veut pour preuve les résultats de nombreuses études³ qui démontrent que l'absentisme continue de faire des ravages dans les entreprises en raison de la difficulté à combiner vies privée⁴ et professionnelle qui est mise en cause ou que de plus en plus de travailleurs souffraient de stress chronique.

³ http://www.lecho.be/economie_politique/belgique_federal/Les_trentenaires_de_plus_en_plus_frappes_par_de_longues_maladies.9837225-3154.art.

⁴ <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/communiqués-presse/2016-02-08-absent%C3%A9isme-de-longue-duree-reste-en-hausse>.

Dit wetsontwerp dreigt de onbalans tussen gezin en werk te bestendigen en te verergeren, aangezien bijvoorbeeld erin wordt voorzien dat de werkgever zijn werknemers 100 overuren kan opleggen. Uitgebreid onderzoek, waarvan de bevindingen onlangs zijn gepubliceerd in het magazine *The Lancet*, toont aan dat rekbare werktijden het risico op cerebrovasculaire accidenten (CVA) en op hartziekten vergroten⁵.

Volgens het lid moet het resultaat van die studies ernstig worden genomen en moet goed worden ingeschat welke impact dit wetsontwerp heeft op de gezondheid van de werknemers en meer bepaald van de werkneemsters⁶. Uit een Amerikaanse studie blijkt immers dat vrouwen die over een lange periode meer dan 60 uur per week werken, een groter gevaar lopen aan ernstige ziekten te lijden dan mannen.

Voorts herinnert de spreker aan de funeste gevolgen van nachtwerk⁷. Naast slaapstoornissen worden nachtwerkers vooral geconfronteerd met gezondheidsproblemen zoals hoge bloeddruk en hartproblemen. Het Internationaal Instituut voor Kankeronderzoek (IARC) heeft nacht- en ploegenarbeid onlangs zelfs toegevoegd aan de groep waarschijnlijk kankerverwekkende “stoffen”. Het Instituut heeft die beslissing genomen na een onderzoek naar borstkanker bij stewardessen. De studie toont niet alleen aan dat het risico van kanker toeneemt, maar ook dat nachtarbeidsters vaker te kampen hebben met pijnlijke maandstonden en met vruchtbaarheidsproblemen, alsook dat zij een hoger risico lopen op miskramen en vroeggeboorten. Ten slotte is 's nachts het gevaar op een arbeidsongeval ook groter.

Gelet op het voorgaande houdt de instelling van een afwijking van het algemeen verbod op nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten in verband met de elektronische handel geen rekening met de funeste gevolgen van nachtarbeid voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid.

Wat ten slotte het voorstel betreft om verlofdagen te schenken, herinnert het lid eraan dat ook de *Ligue des Familles* voorbehoud heeft gemaakt bij deze maatregel, die het evenwicht tussen het privé en het beroepsleven verslechtert. Hoewel het aantrekkelijk lijkt enkele

⁵ <http://www.doctissimo.fr/sante/news/les-heures-supplementaires-de-travail-augmentent-le-risque-d-avc>.

⁶ <http://madame.lefigaro.fr/bien-etre/heures-supplementaires-les-femmes-sont-plus-affectees-que-les-hommes-170616-114800>, studie verricht door onderzoekers van de Ohio State University (Verenigde Staten), die op 16 juni 2016 werd gepubliceerd in het Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM).

⁷ <http://www.jobat.be/fr/articles/attention-avec-le-travail-de-nuit/>.

Ce projet de loi risque de perpétuer et d'aggraver le déséquilibre entre vie familiale et vie professionnelle, puisqu'il prévoit par exemple la possibilité pour un employeur d'imposer 100 heures supplémentaires à ses travailleurs. Or, les résultats d'une vaste étude qui vient d'être publiée dans la revue *The Lancet* démontre que les horaires de travail à rallonge accroissent le risque d'accident vasculaire cérébral (AVC) et d'affection coronarienne⁵.

Le membre estime qu'il faut prendre le résultat de ces études au sérieux et bien mesurer l'impact de ce projet de loi sur la santé des travailleurs, et notamment, des travailleuses⁶. En effet, une étude américaine révèle que les femmes qui travaillent plus de 60 heures par semaine sur une longue période ont plus de risques de développer de graves maladies que les hommes.

Dans le même ordre d'idées, le membre rappelle également les effets néfastes du travail de nuit⁷. Outre des troubles du sommeil, les principaux problèmes de santé auxquels les travailleurs de nuit sont confrontés sont une tension élevée et des problèmes cardiaques. L'Institut International pour la Recherche contre le Cancer a même récemment ajouté le travail de nuit ou en équipe au groupe de “substances” qui sont vraisemblablement cancérigène. L'institut a pris cette décision suite à une recherche sur le cancer du sein chez les hôtesses de l'air. Au delà de l'accélération des risques du cancer, l'étude démontre que les femmes qui travaillent de nuit doivent plus souvent faire face à des règles douloureuses, à des problèmes d'infertilité et à un risque accru de fausses couches et de naissances prématurées. Enfin, le risque d'un accident du travail est également plus élevé pendant la nuit.

Compte tenu de ce qui précède, l'introduction d'une dérogation à l'interdiction générale du travail de nuit pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ne tient pas compte des conséquences néfastes du travail de nuit sur le plan de la santé physique et psychique.

Enfin, en ce qui concerne la proposition relative au don de jours de congé, le membre rappelle que la Ligue des familles, a également émis des réserves sur cette mesure qui fragilise l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Si le don de quelques jours de congés

⁵ <http://www.doctissimo.fr/sante/news/les-heures-supplementaires-de-travail-augmentent-le-risque-d-avc>.

⁶ <http://madame.lefigaro.fr/bien-etre/heures-supplementaires-les-femmes-sont-plus-affectees-que-les-hommes-170616-114800>, étude réalisée par des chercheurs de l'université de l'Ohio, aux États-Unis et publiée 16 juin dans le Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM)

⁷ <http://www.jobat.be/fr/articles/attention-avec-le-travail-de-nuit/>.

verlofdagen te schenken aan een collega van wie het kind ziek is, leidt die maatregel tot een andere benadering inzake solidariteit en overheidsoptreden. Het is niet langer de bedoeling de sociale zekerheid te versterken, maar wel te rekenen op de *goodwill* van de collega's en op een vorm van variërende gulheid. Er bestaat wel degelijk het gevaar van een afzwakking van het overheidsbeleid ten aanzien van een situatie, namelijk de opvang en begeleiding van een ernstig ziek kind, die volgens het lid de Staat toekomen.

De voorgestelde maatregel doet nog andere, tot dusver onbeantwoorde, grote vragen rijzen in verband met de steun aan een naaste of een ziek kind: is schenking de beste oplossing om mensen te steunen die hun naasten bijstaan? Wat met het overheidsoptreden in verband met steun aan afhankelijke mensen? Waarom heeft men het tijdskrediet zonder motief afgeschaft, terwijl daarvan juist in dat soort situaties gebruik wordt gemaakt?

In dat opzicht vestigt de *Ligue des Familles* de aandacht op vier risico's⁸:

— ongelijkheid tussen de ondernemingen: de mogelijkheden om verlofdagen te schenken zijn immers anders in een onderneming met pakweg meer dan 100 werknemers dan in een kleine onderneming;

— ongelijkheid tussen collega's en willekeurige vrijgevigheid: een beroep doen op individuele vrijgevigheid is afhankelijk van de goede wil en de mogelijkheden van de collega's, wat niet controleerbaar is;

— het feit dat de betrokken ouders node uiting moeten geven aan hun situatie: het is best mogelijk dat de door een drama getroffen werknemer zijn moeilijke situatie bij zijn collega's moet aanklaan; veel van die ouders streven echter veeleer discretie na, uit schroom en behoefte aan bescherming, en ten slotte

— dreigt de combinatie van gezins- en beroepsleven moeilijker te worden; werknemers die hun dagen hebben afgestaan, zullen minder mogelijkheden hebben om te stoppen met werken om op hun beurt het hoofd te bieden aan een onverwachte gebeurtenis.

De vermindering van de arbeidstijd als maatschappelijk project

De spreker blijft ervan overtuigd dat om een verzwakking van het evenwicht tussen werk en privéleven te voorkomen, maar ook om de risico's voor de gezondheid

⁸ <https://www.laligue.be/association/communiquer/cp-don-de-conge>.

à un collègue dont l'enfant est malade, paraît séduisant, cette mesure induit un changement d'approche en termes de solidarité et d'intervention publique. Il ne s'agit plus de renforcer la Sécurité sociale mais de compter sur le bon vouloir des collègues et une générosité à géométrie variable. Le risque est bien un affaiblissement des politiques publiques face à une situation: la prise en charge et l'accompagnement d'un enfant très malade qui relèvent, selon le membre, de la responsabilité de l'État.

La mesure proposée soulève d'autres grandes questions, à ce jour sans réponse, dans le soutien à un proche ou à un enfant malade: le don est-il la meilleure solution pour soutenir les personnes qui apportent de l'aide à leurs proches? Quid de l'intervention publique dans le soutien aux personnes dépendantes? Pourquoi avoir supprimé le crédit-temps sans motif qui était justement utilisé dans ce genre de situations?

A cet égard, la Ligue des familles attire l'attention sur 4 risques⁸:

— les risques d'inégalités entre entreprises. En effet, les possibilités de don de congés ne sont pas les mêmes dans une entreprise de plus de 100 salariés que dans une petite entreprise;

— les risques d'inégalités entre collègues et une générosité aléatoire. Faire appel à la générosité individuelle dépend de la bonne volonté et des possibilités des personnes; ce qui est incontrôlable;

— le risque d'une exposition peu souhaitée par les parents concernés. Le travailleur touché par un drame familial pourrait avoir à "promouvoir" sa situation difficile auprès de ses collègues. Or, beaucoup de ces parents aspirent davantage à la discrétion par pudeur et besoin de protection;

— et enfin, le risque que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle soit fragilisée. Ici, les travailleurs qui ont cédé leurs jours auront moins de possibilités de s'arrêter de travailler pour faire face eux-mêmes à un imprévu.

La réduction du temps de travail comme projet de société

Le membre reste convaincu que pour éviter une fragilisation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais aussi pour réduire les risques qui pèsent

⁸ <https://www.laligue.be/association/communiquer/cp-don-de-conge>.

van de werknemers te verkleinen, men echt moet overwegen de arbeidstijd te verminderen.

In dat verband herinnert het lid eraan dat Albert Einstein al opriep tot een wettelijke vermindering van de arbeidstijd om de werkloosheid te bestrijden. Die bedenking van Albert Einstein hekelt het absurde karakter van een slecht gebruikte technische vooruitgang, een technische vooruitgang die het product is van menselijke intelligentie maar die zich keert tegen het welzijn van de mensheid. Ook Henry Ford pleitte al in 1926 voor een vijfdagenweek. Hij werd niet ernstig genomen, maar drie jaar later breekt de crisis van 1929 uit, en dertien jaar later de Tweede Wereldoorlog.

Na 1945 hebben al onze landen de 5-dagenweek ingevoerd zonder loonsverlaging. Wat in 1926 een utopie leek, zou twintig jaar later de norm worden.

Ter weerlegging van de mening van de heer Clarinval dat de arbeidsduurvermindering in Frankrijk (35 u) een mislukking zou zijn, voert het lid rapporten aan die het volgende concluderen:

— in de eerste plaats kan het rapport worden geciteerd dat volksvertegenwoordigster Barbara Romagnan in 2014 indiende over het effect van de wetten-Aubry van 1998 en 2000, en dat het resultaat is van de werkzaamheden van de onderzoekscommissie over de impact van de geleidelijke arbeidsduurvermindering, die werd opgericht op voorstel van de volksvertegenwoordigers van UDI. Dit rapport verwijst naar een evaluatie van INSEE en toont aan dat de instelling van de 35-urenregeling alleen in die periode voor 350 000 nieuwe banen heeft gezorgd. En de 35-urenweek blijkt voorts minder aan de schatkist te kosten dan de onvoorwaardelijke verlagingen van de sociale bijdragen. In termen van concurrentievermogen tekende de handelsbalans van het land over de volledige periode een overschot op. De 35-urenweek stimuleerde de gelijkheid tussen mannen en vrouwen door een vermindering van het aantal deeltijdse arbeidsovereenkomsten (die vooral vrouwen treffen). Door vaders meer vrije tijd te geven tot slot herstelde de 35-urenweek het evenwicht in de verdeling van de huishoudelijke taken van de gezinnen (in beperkte, maar tastbare mate) en moedigde een betere verdeling van de familiale verantwoordelijkheden aan;

— ten tweede bevestigt het rapport van de *Inspection générale des affaires sociales (IGAS)* (onthuld door *Le Monde* op 18 juli 2016) over het beleid inzake organisatie van de arbeidstijd en arbeidsduurvermindering in de strijd tegen de werkloosheid, de creatie van 350 000 banen in de periode 1998-2002 dankzij de instelling van de wetten-Aubry houdende de arbeidsduurvermindering.

sur la santé des travailleurs, il convient d'envisager réellement à réduire le temps de travail.

A ce sujet, le membre rappelle qu'Albert Einstein préconisait déjà une diminution légale du temps de travail pour supprimer le chômage. Cette réflexion d'Albert Einstein dénonce l'absurdité d'un progrès technique mal utilisé, un progrès technique né de l'intelligence humaine mais qui se retourne contre le bien-être de l'humanité. De la même manière, Henry Ford préconisait la semaine de 5 jours dès 1926. Il ne sera pas pris au sérieux, pourtant trois ans plus tard éclatera la crise de 1929 et, treize ans plus tard, la Seconde Guerre mondiale.

Après 1945, on mettra en place dans tous nos pays la semaine de 5 jours sans baisse de salaire. Ce qui paraissait donc utopique en 1926 deviendra la norme vingt ans plus tard.

A l'opinion développée par M. Clarinval selon laquelle la réduction du temps de travail en France (35h) est un échec, le membre oppose des rapports dont les conclusions sont les suivantes:

— en premier lieu, on peut citer le rapport présenté par la députée Barbara Romagnan en 2014 qui évalue l'effet des lois Aubry de 1998 et 2000. Il est issu des travaux de la commission d'enquête sur "l'impact de la réduction progressive du temps de travail" instituée sur proposition des députés UDI. Ce rapport, en faisant référence à une évaluation de l'INSEE, démontre que durant cette période, 350 000 emplois ont été créés uniquement avec la mise en place des 35 heures. Dans le même temps, les 35 heures apparaissent comme moins coûteuses pour les finances publiques que les baisses de cotisations sociales sans conditions. En termes de compétitivité, les échanges du pays ont été excédentaires durant toute la période. Les 35 heures ont favorisé l'égalité hommes-femmes en réduisant le nombre de contrats à temps partiel (qui touchent surtout les femmes). Enfin en donnant plus de temps libre aux pères, les 35 heures ont permis un rééquilibrage, limité mais réel, des tâches ménagères au sein des familles et encouragé un meilleur partage des responsabilités familiales;

— en deuxième lieu, le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) (révélé par *Le Monde* le 18 juillet 2016) relatif aux "politiques d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la lutte contre le chômage" confirme que 350 000 postes ont été créés sur la période 1998-2002 grâce à la mise en place des lois Aubry sur la réduction du temps de

De auteurs van dit rapport citeren verscheidene betrouwbare studies van het *Observatoire français des conjonctures économiques* en van de directie statistieken van het Franse ministerie van Arbeid, ze voegen eraan toe dat “la France est l’un des pays qui a le mieux maîtrisé l’évolution de ses coûts salariaux”, en concluderen dat “les politiques du temps de travail” kunnen leiden tot “des pistes d’amélioration [...] qui ne doivent pas être négligées”.

De kwestie van de arbeidstijd zat een tiental jaren in de taboesfeer, maar is vandaag opnieuw brandend actueel.

Het lid benadrukt in dat verband dat zijn fractie de 4-dagenweek (of een gelijkaardige formule) zonder loonverlies en met compenserende indienstneming voorstelt. Die arbeidsduurvermindering moet collectief en werkbaar zijn op het terrein. De wet moet voorzien in een algemeen kader voor de arbeidsduurvermindering teneinde de collectieve aard ervan te garanderen.

Dit kader moet de arbeidsduur aangeven en bepalen hoe de arbeidsduurvermindering zal worden uitgevoerd (arbeidsduurvermindering voor alle werknemers van het bedrijf, vermindering van het aantal uren, compenserende indienstnemingen enzovoort). Tot slot moet in dit kader worden vermeld welke steun de bedrijven hierbij zullen kunnen krijgen. De werkgever zou in dit verband recht hebben op steun als hij aan twee voorwaarden voldoet:

- hij moet de arbeidsduurvermindering toepassen voor al zijn werknemers,
- hij moet nieuwe werknemers in dienst nemen.

Deze maatregel zou worden gefinancierd door een gedeelte van de fondsen die bestemd zijn voor werkloosheidsuitkeringen en voor de vermindering van de bedrijfslasten, te herbestemmen en aan te wenden voor de financiering van de arbeidsduurvermindering en het scheppen van compenserende banen. De arbeidsduurvermindering moet uiteindelijk ook uitvoerbaar zijn in het veld. In de praktijk zullen, voor elke sector en voor elk bedrijf, de sociale partners dit kader aanpassen aan hun specifiek profiel.

Dit voorstel sluit aan bij de waarden die het lid en zijn fractie voorstaan. In 2003 al heeft mevrouw Onkelinx, die toen minister van Werk was, de 38-urenwerkweek in een wet opgenomen. In zijn verkiezingsprogramma van 2014 gaf de PS bovendien aan dat ze vasthield aan haar structurele doelstelling van collectieve arbeidsduurvermindering, in overleg met de sociale partners.

travail. Les auteurs de ce rapport Ils citent plusieurs études solides de l’Observatoire français des conjonctures économiques et de la direction des statistiques du ministère du Travail. Ils ajoutent que la France “est l’un des pays qui a le mieux maîtrisé l’évolution de ses coûts salariaux”, et concluent que “les politiques du temps de travail” peuvent ouvrir “des pistes d’amélioration [...] qui ne doivent pas être négligées”.

La question du temps de travail – qui était un sujet tabou depuis une dizaine d’années – resurgit de nouveau dans l’actualité.

A cet égard, le membre souligne que son parti propose la semaine de 4 jours (ou formule équivalente) sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Cette réduction du temps de travail doit être collective et praticable sur le terrain. Pour qu’elle soit collective, il faut qu’un cadre général pour la réduction du temps de travail soit définie dans une loi.

Ce cadre mentionnera la durée de travail et définira la manière dont la réduction du temps de travail sera mise en œuvre (ex: réduction du temps de travail pour tous les travailleurs de l’entreprise, réduction du nombre d’heures supplémentaires, embauches compensatoires...). Enfin, il indiquera les aides que les entreprises pourront recevoir dans cette mise en œuvre. Dans ce projet, l’employeur aura droit à une aide s’il remplit deux conditions:

- il devra appliquer la réduction du temps de travail à tous ses travailleurs,
- il devra embaucher de nouveaux travailleurs.

Le dispositif serait financé en réorientant une partie des fonds destinés aux allocations de chômage et à la réduction des coûts des entreprises vers le financement de la réduction du temps de travail et la création d’emplois compensatoires. Enfin, la réduction du temps de travail doit aussi être praticable sur le terrain. En pratique, dans chaque secteur et dans chaque entreprise, les partenaires sociaux déclineront ce cadre pour l’adapter à leurs spécificités.

Cette proposition s’inscrit dans la continuité des valeurs défendue par le membre et son groupe. En 2003 déjà, Mme Onkelinx, alors ministre de l’Emploi, avait inscrit les 38h/semaine dans une loi. Par ailleurs, le programme électoral 2014 du PS rappelle que “le PS maintient son objectif structurel de réduction collective du temps de travail en concertation avec les partenaires sociaux”.

Wat dit laatste betreft, schaarst het lid zich achter de opmerkingen van andere commissieleden over het gebrek aan sociaal overleg. De sociale partners uitten in dit verband eenstemmig kritiek op het feit dat ze slechts over 30 dagen beschikten om een advies uit te brengen; dit was onvoldoende om hun expertise ten volle te doen gelden. De sociale partners hebben ook benadrukt dat “alle thema’s die behandeld worden in genoemd voorontwerp van wet [raken] aan reeds bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten of andere afspraken, die op verschillende niveaus, zowel interprofessioneel als sectoraal, werden afgesloten. Voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 met betrekking tot het tijdskrediet doorkruist het voorontwerp zelfs de lopende besprekingen hierover, waardoor de reeds gevonden evenwichten werden bemoeilijkt.”⁹.

In hetzelfde advies hebben de werknemers ook uitdrukkelijk gewezen op het gebrek aan sociaal overleg: “Dusdanig ingrijpende wijzigingen aan de kern van ons arbeidsrecht hadden volgens de werknemersorganisaties het resultaat moeten zijn van een ruim gedragen en stap voor stap opgebouwde consensus onder de sociale partners in plaats van eenzijdig door de politiek opgelegd te worden. In de plaats krijgen we het resultaat van een totaal niet-transparante en onevenwichtige politieke besluitvorming, zonder enige betrokkenheid van de werknemers. Bovendien hebben de werknemersorganisaties kennis genomen van een totaal onaangekondigd addendum over nachtarbeid in de e-commerce, als onderdeel van de begrotingsopmaak 2017, dat letterlijk is overgenomen van voorstellen uit bepaalde middens van de e-commercebranche.”.

De thema’s die in het wetsontwerp aan bod komen zijn volgens de spreker van kapitaal belang en verdienen een ernstig debat, temeer daar de groei prognoses nergens rooskleurig zijn en dat met een grote regelmaat studies worden uitgebracht die bevestigen dat de digitalisering van de economie de behoefte aan arbeid nog fors zou kunnen doen dalen... Kortom, er zijn redenen te over om te denken dat het beschikbaar arbeidsvolume, of het nu stijgt of daalt, op een beschaafde wijze moet worden verdeeld, en niet in het wilde weg, zoals nu het geval is. De nefaste gevolgen voor het gezinsleven en voor de gezondheid van de werknemers zouden nog te ernstig zijn. Het lid vreest helaas dat dit wetsontwerp dit ongunstig proces nog versnelt, vooral wat de vrouwen betreft. Dit maatregelenpakket komt bovenop een reeks andere maatregelen waartoe de regering al heeft beslist, en die inzonderheid nadelig zijn voor de vrouwelijke werknemers: de vermindering van de inkomensgarantie-uitkering voor onvrijwillige deeltijdwerkers, de forse verhoging van de loopbaanduur om aanspraak te kunnen

⁹ <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2008.pdf>.

Par rapport à la concertation sociale, le membre partage les remarques formulées par d’autres commissaires qui ont pointé une concertation sociale déficiente. A cet égard, les partenaires sociaux ont de manière unanime critiqué le fait qu’ils n’ont disposé que de 30 jours pour émettre un avis; soit un délai insuffisant pour faire valoir pleinement leur expertise. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont également souligné le fait “que tous les thèmes traités dans l’avant-projet de loi susvisé concernent des conventions collectives de travail ou d’autres accords qui existent déjà et qui ont été conclus à différents niveaux, tant interprofessionnel que sectoriel. En ce qui concerne la convention collective de travail n° 103 sur le crédit-temps, l’avant-projet de loi interfère même avec les discussions en cours à ce sujet, ce qui a mis en péril les équilibres déjà trouvés”.⁹

Dans le même avis, les travailleurs ont également insisté sur ce manque de concertation sociale dans les termes suivants: “(..) Les organisations de travailleurs jugent que des modifications aussi importantes apportées au cœur du droit du travail belge auraient dû être le résultat d’un consensus largement partagé et construit pas à pas entre les partenaires sociaux, plutôt que d’être imposées unilatéralement par la politique. Au lieu de cela, le résultat est celui d’un processus de décision politique manquant totalement de transparence et déséquilibré, sans aucune implication des travailleurs. Les organisations de travailleurs ont en outre pris connaissance de l’ajout, sans aucune annonce préalable, du travail de nuit dans l’e-commerce, en tant que partie de l’élaboration du budget 2017, qui reprend presque mot pour mot des propositions émanant de certains milieux de la branche de l’e-commerce”.

Pour le membre, les questions abordées dans le projet de loi sont d’une importance capitale et méritent un débat sérieux. Ce débat est d’autant plus important que les prévisions de croissance ne sont pas réjouissantes dans tous nos pays et que, très régulièrement, des études sont publiées qui affirment que la digitalisation de l’économie pourrait encore diminuer nettement le besoin de travail... En résumé, il existe de multiples raisons de penser que le volume de travail disponible, qu’il soit en augmentation ou en diminution, doit faire l’objet d’une répartition civilisée et non sauvage comme à l’heure actuelle. Les effets néfastes sur la vie privée et la santé des travailleurs seraient encore trop importants. Malheureusement, le membre considère que ce projet de loi n’est qu’un accélérateur du processus, et surtout pour les femmes. C’est un dispositif qui viendra s’ajouter à la batterie de mesures déjà décidées par le gouvernement, et qui nuisent particulièrement aux travailleuses: la réduction de l’allocation de garantie de revenu dans le cadre du travail à temps partiel involontaire,

⁹ <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2008.pdf>.

maken op het vervroegd pensioen, de verstrenging van de voorwaarden om toegang te krijgen tot een inschakelingsuitkering enzovoort.

De spreker benadrukt dat de ongunstige weerslag op de gezondheid en op de balans werk-gezin van de werknemers te allen prijze moet worden voorkomen. Men dient te aanvaarden dat arbeidsduurvermindering een reëel gegeven is. Het wetsontwerp gaat echter de verkeerde kant op door de flexibiliteit van de werknemers te bekrachtigen in het voordeel van de werkgevers. Nu de werkgelegenheidsgraad in België onder het Europese gemiddelde ligt, moet volgens het lid worden nagedacht over een rechtvaardige herverdeling van de arbeid in onze samenleving.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) verwijst naar het opschrift van het wetsontwerp "werkbaar en wendbaar werk", dat de lading niet dekt. Het wetsontwerp heeft immers geen betrekking op de vraag hoe het werk gezonder en werkbaarder maken als antwoord op het verlengen van de loopbaan, maar vooral op het mogelijk maken van flexibelere en talrijkere werkuren.

Enkele jaren geleden begon de minister met het aankondigen van plannen rond werkbaar werk, maar vandaag gaat het enkel om een flexibilisering van de arbeidstijden.

De maatregelen vervat in dit wetsontwerp hebben voornamelijk betrekking op verlof en arbeidstijden, niet op het werk zelf. Ze hebben betrekking op wanneer er niet moet gewerkt worden, maar niet op wat er moet gebeuren tijdens het werk, en hoe dat kan gebeuren op een aanvaardbare manier. Dit is kenmerkend voor de Belgische houding terzake. Als gevolg van dit gebrek aan aandacht voor de kwaliteit van het werk zelf, blijft de werkdruk toenemen en vallen steeds meer mensen langdurig ziek uit.

Het belangrijkste deel van een programma over werkbaar werk anno 2017 moet dus niet zozeer gaan over verlof, maar vooral over wat tijdens de werkuren moet worden gedaan. In tweede instantie kunnen ook de arbeidstijden geoptimaliseerd worden. Het wetsontwerp bevat helaas geen enkele maatregel om de jobinhoud of de werkdruk zelf te verbeteren.

Met dit wetsontwerp heeft de regering tot doel om alle taboes qua flexibilisering weg te werken. Waar er tot nu beschermende maatregelen onderhandeld werden om te vermijden dat werknemers te veel of te variabele uren zouden werken, beslist de regering nu om van die uitzonderingen de regel te maken, zonder enige compensatie. De annualisering van de werktijd, de verhoging van de

l'augmentation significative de la durée de carrière pour accéder à la retraite anticipée, le durcissement des conditions d'accès à l'allocation d'insertion, ...?

Le membre souligne qu'il faut impérativement empêcher les dérives sur la santé et l'équilibre vie professionnelle et vie privée de nos travailleurs. Il convient d'accepter la réalité de la réduction du temps de travail. Or, le projet de loi fait fausse route en consacrant la flexibilité des travailleurs au bénéfice des employeurs. A l'heure où le taux d'emploi en Belgique est plus bas que la moyenne européenne, le membre indique qu'il faut réfléchir à une redistribution juste du travail dans notre société.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) renvoie à l'intitulé du projet de loi "travail faisable et maniable", qui est trompeur. Le projet de loi ne se demande en effet pas comment rendre le travail plus sain et plus faisable, en réponse à la prolongation de la carrière. Il cherche avant tout à flexibiliser les horaires de travail et à augmenter le nombre d'heures supplémentaires.

Il y a quelques années, le ministre a commencé à annoncer des projets en matière de travail faisable, mais aujourd'hui, il n'est question que d'une flexibilisation du temps de travail.

Les mesures contenues dans le projet de loi à l'examen concernent principalement les congés et le temps de travail, et non le travail en tant que tel. Elles précisent quand on peut travailler ou pas, mais pas ce qui doit se passer durant le travail et comment ce travail peut s'effectuer de manière acceptable. C'est caractéristique de l'attitude belge en la matière. En conséquence de ce manque d'attention accordée à la qualité du travail, la pression continue à s'accroître dans le monde professionnel et de plus en plus de personnes sont atteintes de maladies de longue durée.

En 2017, l'essentiel d'un programme consacré au travail faisable ne devrait donc pas tant traiter des congés que de ce qui doit être fait durant les heures de travail. Dans un deuxième temps, les horaires de travail peuvent également être optimisés. Le projet de loi ne contient malheureusement aucune mesure visant à améliorer le contenu des emplois ni à réduire la pression au travail.

Avec le projet de loi à l'examen, le gouvernement entend rompre tous les tabous en matière de flexibilisation. Alors que, jusqu'à présent, des mesures de protection étaient négociées pour éviter que les travailleurs n'effectuent des prestations trop longues ou trop variables, le gouvernement décide de faire de ces exceptions la règle, sans prévoir la moindre

interne grens, honderd extra uren, minder info over uurroosters van deeltijdse werknemers, nachtwerk in e-commerce, Veel van die zaken bestonden al, maar per uitzondering, zorgvuldig onderhandeld in bepaalde sectoren, en omkaderd. Nu worden ze de norm.

Wat verlof betreft, wordt de individuele verantwoordelijkheid van de werknemer groter en dreigen bestaande verloven ondermijnd te worden. Door de tijdspaarrekening, de anonieme schenking van vakantiedagen en de vrijwillige uren worden werknemers geresponsabiliseerd bij het beheer van hun vrije tijd. Daardoor ondermijnt men mogelijk mechanismen zoals tijdscrediet, ouderschapsverlof en andere thematische verloven. Dit zal rechtstreekse impact hebben op de kwetsbaarste werknemers (eenoudergezinnen, deeltijds werkenden) en meer bepaald op vrouwen. Vrouwen hebben namelijk niet dezelfde mogelijkheden om uren te maken of uren te sparen. Er is geen enkele genderimpactanalyse uitgevoerd.

Opnieuw worden de vakbonden en het sociaal overleg onder druk gezet, en wordt de invloed van onderhandelingen afgezwakt. Vele maatregelen in dit wetsontwerp zijn gebaseerd op akkoorden tussen directie en werknemers, of op sectorale akkoorden. Het is duidelijk dat afspraken op ondernemingsniveau de voorkeur krijgen op afspraken op sectorniveau. Er wordt daarbij geen rekening gehouden met de asymmetrie van onderhandelingen op ondernemingsniveau of met het risico op chantage waar werknemers de dupe van zullen zijn.

De onderhandelingsmogelijkheden worden gedecentraliseerd naar de ondernemingen of zelfs naar het individu. De arbeidstijd zal opnieuw spelen in de concurrentie tussen bedrijven: een onderneming die een grote flexibiliteit met zijn werknemers onderhandelt, heeft een competitief voordeel op andere ondernemingen, die dan onder druk komen te staan om hetzelfde te doen.

Aan de echte uitdagingen wordt intussen voorbijgegaan: hoe kan je de kwaliteit van arbeid verbeteren? Hoe kan je werk en privé beter op elkaar afstemmen? Hoe wordt het einde van de carrière aangepakt? Hoe beter het beschikbare werk verdelen?

De wil om ten alle prijze meer jobs te scheppen zonder te letten op de kwaliteit ervan zorgt voor de ontwikkeling van (zeer) deeltijdse jobs, die vaak slecht betaald worden en die wel de Europese doelstellingen dienen, maar niet het welzijn van werknemers, noch een fatsoenlijke financiering van de sociale zekerheid.

compensation. L'annualisation du temps de travail, des centaines d'heures supplémentaires, moins d'information sur les horaires de travail des travailleurs à temps partiel, travail de nuit dans l'e-commerce... Beaucoup de ces aspects existaient déjà, prudemment négociés dans certains secteurs, et encadrés. Ils constituent désormais la norme.

En ce qui concerne les congés, la responsabilité individuelle du travailleur est accrue et les congés existants risquent d'être menacés. Le compte épargne-carrière, le don anonyme de jours de vacances et les heures supplémentaires volontaires responsabilisent les travailleurs dans la gestion de leur temps libre. Cela risque de porter atteinte à des mécanismes comme le crédit-temps, le congé parental et d'autres congés thématiques. Cette situation aura un impact direct sur les travailleurs les plus vulnérables (familles monoparentales, travailleurs à temps partiel) et, en particulier, sur les femmes. Ces dernières ne disposent en effet pas des mêmes possibilités de faire des heures supplémentaires ou d'économiser des heures. Aucune analyse de l'impact en matière de genre n'a été effectuée.

Les syndicats et la concertation sociale sont à nouveau mis sous pression et l'influence des négociations est amoindrie. De nombreuses mesures prévues par le projet de loi à l'examen se basent sur des accords entre la direction et les travailleurs ou sur des accords sectoriels. Il est clair que les accords conclus au niveau des entreprises sont préférés aux accords conclus au niveau sectoriel. À cet égard, il n'est pas tenu compte de l'asymétrie des négociations au niveau des entreprises ou du risque de chantage dont les travailleurs feront les frais.

Les possibilités de négociations sont décentralisées au niveau des entreprises ou même de l'individu. Le temps de travail jouera à nouveau un rôle dans la concurrence entre les entreprises: une entreprise qui négocie une grande flexibilité avec ses travailleurs aura un avantage compétitif sur d'autres entreprises, qui seront alors poussées à faire de même.

Entre-temps, on oublie les vrais défis: comment améliorer la qualité du travail? Comment mieux concilier travail et vie privée? Comment aborder la fin de carrière? Comment mieux répartir le travail disponible?

La volonté de créer plus d'emplois à tout prix sans prêter attention à leur qualité entraîne le développement d'emplois à temps (très) partiel, qui sont souvent mal payés et qui, s'ils servent les objectifs européens, ne servent pas le bien-être des travailleurs et ne permettent pas un financement décent de la sécurité sociale. Alors

Terwijl de overheid de financiering van de sociale zekerheid hervormt, vergeet ze de enige manier om de kosten echt te doen dalen: namelijk het verbeteren van de kwaliteit van het werk.

Werknemers in ons land hebben steeds vaker te lijden onder stress. Dat blijkt uit een recent verschenen studie van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) van de KU Leuven. Van de 2 500 respondenten die HIVA in 2015 ondervroeg, geeft 33 procent aan meestal of altijd stress te ervaren tijdens het werk.

Dat is een forse toename tegenover de resultaten van de vorige enquête in 2010, toen 27 procent van de Belgische werknemers nagenoeg permanente stress op de werkvloer meldde. In vijf jaar tijd daalde ook het aantal zorgeloze werknemers: terwijl in 2010 één op de drie zelden of nooit stress had op het werk, was dat in 2015 nog 28 procent.

De extra stress gaat hand in hand met de afname van het aantal monotone repetitieve banen zoals bandwerk. Ondertussen neemt het aantal complexe, hooggekwalificeerde jobs stelselmatig toe. Als antigif kunnen werkgevers hun werknemers meer vrijheid geven in hoe ze zich organiseren en hun ze complexere job uitvoeren. Meer werkautonomie doet de stress dalen.

In het advies van de Raad van State wordt opgemerkt dat sommige maatregelen een wijziging van de Arbeidswet vergen. Die wet vormt de sokkel voor de belangrijkste regelingen met betrekking tot de materiële organisatie van de arbeid van de werknemers. Sedert zijn totstandkoming heeft de Arbeidswet het voorwerp uitgemaakt van talrijke punctuele en occasionele aanpassingen die wegen op de leesbaarheid en toegankelijkheid ervan. De voorgenomen wijzigingen maken de leesbaarheid en toegankelijkheid voor de rechtsonderhorige nog moeilijker, hetgeen de beschermende werking van de wet niet ten goede komt. Wat is de reactie van de minister hierop?

De spreekster wijst erop dat de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op eigen initiatief een advies heeft uitgebracht. De Raad betreurt dat de regering hen geen advies heeft gevraagd hoewel de Raad juist bevoegd is voor al wat rechtstreeks of indirect verband houdt met vrouwenarbeid. Uit de toetsing van de maatregelen aan de aangegane engagementen van de regering op het vlak van werkgelegenheid, gelijk loon, deeltijdse arbeid en de combinatie van gezin en arbeid blijkt dat de impact van de maatregelen verschillend is

que les autorités sont en train de réformer ce financement, elles oublient la seule manière de faire vraiment baisser les coûts, à savoir l'amélioration de la qualité du travail.

Dans notre pays, les travailleurs souffrent de plus en plus souvent de stress, comme l'a révélé une étude publiée récemment par l'Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) de la KU Leuven. Sur les 2 500 répondants interrogés par l'Institut en 2015, 33 % déclaraient éprouver du stress tous les jours ou presque au travail.

Il s'agit d'une forte augmentation par rapport aux résultats de l'enquête précédente de 2010, où 27 % des travailleurs belges indiquaient un stress pratiquement permanent sur le lieu de travail. En cinq ans, le nombre de travailleurs insouciants a baissé également: si, en 2010, un travailleur sur trois se disait jamais, voire rarement, stressé au travail, ce chiffre n'est que de 28 % en 2015.

Ce surcroît de stress va de pair avec la diminution du nombre de postes monotones et répétitifs, comme le travail à la chaîne. Dans l'intervalle, le nombre de fonctions complexes et hautement qualifiées augmente significativement. Comme antidote, les employeurs peuvent accorder plus de liberté à leurs travailleurs dans la manière dont ils s'organisent et accomplissent leurs tâches plus complexes. Une plus grande autonomie au travail diminue le stress.

Dans son avis, le Conseil d'État fait observer que certaines mesures nécessitent une modification de la loi sur le travail. Celle-ci constitue le socle des principales réglementations relatives à l'organisation matérielle du travail des travailleurs. Depuis sa création, elle a fait l'objet d'une multitude de modifications ponctuelles et occasionnelles qui pèsent sur sa lisibilité et son accessibilité. Les modifications envisagées aggravent encore cette situation pour le justiciable, ce qui met à mal l'effet protecteur de la loi. Quelle est la réaction du ministre à ce propos?

L'intervenante fait observer que le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes a rendu un avis de sa propre initiative. Le Conseil déplore que le gouvernement n'ait pas sollicité son avis en dépit de ses compétences pour tout ce qui touche, de manière directe ou indirecte, le travail des femmes. Après contrôle des mesures par rapport aux engagements pris par le gouvernement en matière d'emploi, d'égalité salariale, de travail à temps partiel et de combinaison famille et travail, il apparaît que les mesures

voor vrouwen en mannen en dat deze impact negatief uitvalt voor vrouwen. Ondanks het uitdrukkelijk en sterk engagement van de regering in verband met de gender-test, kan men vaststellen dat de genderanalyse niet ernstig is gebeurd.

Een verder doorgedreven flexibiliteit en een verhoogde werkdruk maken het voor vrouwen extra moeilijk om werk en gezin te combineren. Aanvankelijk schoof de regering het werkbaar werk naar voor als maatregel om langer te kunnen werken in betere omstandigheden. Maar hoe kan een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur en een verdere flexibilisering van de arbeidstijd daartoe bijdragen?

Wat de annualisering van de arbeidsduur betreft, meent de spreekster dat de werknemers daar wel degelijk voor open staan. Zo kan het inderdaad interessant zijn om in sommige periodes meer te werken en in andere periodes minder. Op die manier heeft de werknemer in een bepaalde periode meer tijd voor het privéleven en in een andere periode meer tijd voor het werk.

Dit is echter enkel interessant voor de werknemer indien er een evenwicht gevonden wordt tussen flexibiliteit voor de werkgever en flexibiliteit voor de werknemer. Het voorliggend wetsontwerp is in dat opzicht onevenwichtig omdat de flexibiliteit enkel in het voordeel speelt van de werkgever. Op die manier zal het werk niet werkbaarder worden maar net minder werkbaar.

De vrijwillige overuren en de verhoging van de interne grens vertrekken van het standpunt dat de werknemers meer willen werken. Ongetwijfeld zijn er werknemers die dat wensen, maar er zijn ook heel wat werknemers die minder willen werken. Daarbij rijst de vraag in welke mate werknemers in staat zullen zijn om die overuren vrijwillig te presteren. Zullen sommige werknemers die in een zwakke onderhandelingspositie staan tegenover hun werkgever zich niet verplicht voelen om vrijwillige overuren te presteren ook al doen zij dit liever niet?

Mevrouw Willaert stelt voor om naast vrijwillige overuren ook vrijwillige onderuren mogelijk te maken. Dit komt tegemoet aan de vraag van werknemers naar meer autonomie bij het organiseren van de werkweek. Een bijkomend voordeel is dat daardoor in grote ondernemingen meer mensen in dienst kunnen worden genomen om de vrijgekomen uren in te vullen.

n'ont pas les mêmes effets sur les hommes que sur les femmes et que chez ces dernières, ils sont négatifs. Malgré l'engagement fort et explicite du gouvernement en matière de *gender test*, force est de constater que l'analyse du genre n'a pas été effectuée sérieusement.

Une flexibilité plus poussée et une charge de travail accrue compliquent encore la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les femmes. Initialement, le gouvernement avançait le travail faisable comme une mesure permettant de travailler plus longtemps dans de meilleures conditions. Mais comment un allongement de la durée de travail hebdomadaire et une flexibilisation plus poussée du temps de travail peuvent-ils y contribuer?

Concernant l'annualisation du temps de travail, l'intervenante estime que les travailleurs y sont bel et bien favorables. Il peut en effet être intéressant de travailler plus durant certaines périodes et moins durant d'autres périodes. De cette manière, le travailleur dispose de plus de temps pour sa vie privée pendant une période donnée et de plus de temps pour le travail pendant une autre période.

Le travailleur n'y trouvera cependant son intérêt que si un équilibre est établi entre la flexibilité le concernant et celle concernant l'employeur. Le projet de loi à l'examen est déséquilibré à cet égard, dès lors que la flexibilité ne joue qu'en faveur de l'employeur. En procédant de la sorte, le travail ne deviendra pas plus mais précisément moins faisable.

Les heures supplémentaires volontaires et le relèvement de la limite interne sont fondés sur le principe que les travailleurs veulent travailler plus. C'est sans doute ce que souhaitent certains travailleurs, mais nombreux sont ceux également qui veulent travailler moins. À cet égard, la question se pose de savoir dans quelle mesure les travailleurs auront la faculté de prester volontairement ces heures supplémentaires. Certains travailleurs se trouvant dans une position de faiblesse dans le cadre des négociations face à leur employeur ne se sentiront-ils pas obligés de prester des heures supplémentaires volontaires même s'ils préféreraient ne pas le faire?

Mme Willaert propose de donner la possibilité de prester volontairement moins d'heures, en plus de celle de prester des heures supplémentaires volontaires, ce qui répondrait à la demande des travailleurs d'obtenir une plus grande autonomie dans l'organisation de la semaine de travail. Un avantage supplémentaire est que, de cette manière, plus de personnes pourront être engagées dans les grandes entreprises afin de prester les heures ainsi libérées.

Bij dit alles uit de spreekster ernstige twijfels over de impact van de maatregel op vrouwen. Hebben vrouwen niet minder mogelijkheden dan mannen om vrijwillig overuren te presteren?

Het was reeds geruime tijd noodzakelijk om iets te doen inzake vorming. Weinig ondernemingen slagen er immers in om aan opleidingen een bedrag te besteden dat overeenstemt met minstens 1,9 procent van de loonmassa. Een nieuw mechanisme is dus noodzakelijk, waarbij gewaarborgd moet worden dat iedere werknemer recht krijgt op opleiding en in het bijzonder de oudere en de laaggeschoolde werknemers. Die twee groepen zijn immers bijzonder kwetsbaar op de arbeidsmarkt en hebben daarom nood aan gerichte bescherming.

Het wetsontwerp voldoet niet aan deze vereisten. Het recht op opleiding wordt een collectief gegeven, zonder dat het gewaarborgd wordt dat iedere werknemer ook daadwerkelijk opleiding zal krijgen. Het volstaat dat er gemiddeld vijf dagen opleiding zijn per werknemer. Het zou dus kunnen dat sommige werknemers geen opleiding krijgen. Bovendien voorziet het wetsontwerp niet in een timing binnen dewelke de doelstelling moet worden gehaald.

De oudere en laaggeschoolde werknemers hebben geen garantie dat zij een opleiding krijgen. Hierdoor zullen jongere en hooggeschoolde werknemers hun comparatief voordeel nog vergroten, aangezien de werkgevers meer geneigd zullen zijn hen opleidingen aan te bieden.

Verder wenst de spreekster te vernemen of de werkgever deze opleidingen ook buiten de normale werkuren mag organiseren, en of er in mechanismen wordt voorzien die misbruiken kunnen voorkomen. Worden de opleidingen meegeteld voor de arbeidsduur en de interne grens?

In welke mate zullen de bijzondere regels voor kleine ondernemingen afwijken van het gemeen recht? Zullen de uitvoeringsbesluiten worden voorgelegd aan de NAR voor advies?

Overigens wijst de spreekster erop dat het nogal cynisch is dat dit de enige plek in het wetsontwerp is waar melding wordt gemaakt van *burn-out*. Beter is om ook te voorzien in opleidingen voor de werkgever, bijvoorbeeld met betrekking tot het psychosociaal welzijn van de werknemers en de preventie van *burn-outs*.

De maatregelen inzake occasioneel telewerk komen de spreekster in eerste instantie over als positief. Toch

Ces différents éléments inspirent à l'intervenante de sérieux doutes quant à l'impact de la mesure sur les femmes. Les femmes n'ont-elles pas moins de possibilités que les hommes de prester des heures supplémentaires volontaires?

Cela fait longtemps qu'il était nécessaire de prendre des initiatives dans le domaine de la formation. En effet, peu d'entreprises réussissent à consacrer aux formations un montant correspondant à au moins 1,9 pour cent de la masse salariale. Il s'impose donc d'instaurer un nouveau mécanisme garantissant à chaque travailleur le droit d'accéder à la formation – en particulier aux travailleurs âgés et peu qualifiés, qui sont très vulnérables sur le marché de l'emploi et doivent dès lors bénéficier d'une protection ciblée.

Le projet de loi à l'examen ne remplit pas ces conditions. Il fait du droit à la formation une donnée collective, sans garantir que chaque travailleur bénéficiera effectivement d'une formation. Le texte impose uniquement une moyenne de cinq jours de formation par travailleur. Certains travailleurs risquent dès lors de ne pas recevoir de formation. Aucun délai n'est en outre prévu pour la réalisation de cet objectif.

Le projet de loi ne garantit pas l'octroi d'une formation aux travailleurs âgés et peu qualifiés. Il permettra dès lors aux travailleurs jeunes et hautement qualifiés de renforcer leur avantage comparatif, car les employeurs seront plus enclins à leur proposer des formations.

L'intervenante demande ensuite si l'employeur pourra également organiser ces formations en dehors des heures de travail normales et si des mécanismes sont prévus pour prévenir les abus. Sera-t-il tenu compte des formations dans le calcul de la durée du travail et de la limite interne?

Dans quelle mesure les règles particulières applicables aux petites entreprises dérogeront-elles au droit commun? Les arrêtés d'exécution seront-ils soumis à l'avis du CNT?

L'intervenante fait du reste observer qu'il est assez cynique que ce soit le seul endroit où il est question de *burn-out* dans le projet de loi. Il serait préférable de prévoir des formations pour l'employeur, concernant, par exemple, le bien-être psychosocial des travailleurs et la prévention des *burn-outs*.

De prime abord, les mesures relatives au télétravail occasionnel semblent positives. Il n'en demeure

zouden er diverse moeilijkheden kunnen optreden. Hoe kan worden voorkomen dat de werkgever de maatregel arbitrair toepast en bijvoorbeeld bepaalde werknemers meer mogelijkheden geeft dan andere? Zal occasioneel telewerk ook kunnen in geval van staking?

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen meent dat de maatregel positief kan uitvallen voor vrouwen, maar wijst wel op de mogelijk discriminatoire impact op vrouwen doordat bepaalde beroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, zich niet lenen tot telewerk. Zo zullen informatici aan telewerk kunnen doen terwijl dit voor een schoonmaakster onmogelijk is. Daardoor kan een op het eerste zich genderneutrale maatregel toch een negatieve impact hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Met betrekking tot de uitbreiding van het plus-minusconto vraagt de spreker of dit ook door andere sectoren dan de autosector zal worden gebruikt. Om welke sectoren gaat het juist?

De maatregelen betreffende de interimsector zijn op zich genomen niet verkeerd. Indien een bepaalde mate van flexibiliteit gecompenseerd wordt door een vast contract, kan dat zeer positief zijn voor de betrokkene.

Toch heeft de spreker meerdere vragen en bedenkingen bij deze maatregel. Hoe wordt ervoor gezorgd dat het voorgestelde werk aansluit bij de competenties van de werknemer, dat de arbeidstijden haalbaar zijn en de pendelduur niet excessief oploopt? Kan de betrokkene in voorkomend geval een opdracht weigeren?

Hoe wordt het loon tussen twee jobs berekend en welke waarborgen van de sociale zekerheid gelden in die periodes? Wat is de situatie tussen twee jobs op vlak van pensioen, ziekteverzekering en dergelijke meer?

Voorts wijst de spreker erop dat deze maatregel mogelijk bijdraagt tot de normalisering van interimarbeid. Dit zou bijzonder jammer zijn. Bovendien kan de maatregel een negatieve impact hebben op vrouwen. In Frankrijk is een gelijkaardige maatregel reeds twee jaar van kracht. Slechts 24 procent van de interimwerkkrachten die een vast contract kregen is een vrouw.

Het loopbaansparen is een interessante formule, maar alles hangt af van de definitie die men daaraan geeft. De spreker dringt erop aan dat werknemers hun spaarrekening moeten kunnen meenemen naar een andere werkgever, ook al is dat in een andere sector.

pas moins que diverses difficultés pourraient surgir. Comment éviter, par exemple, que l'employeur applique la mesure de façon arbitraire et offre davantage de possibilités à certains travailleurs qu'à d'autres? Pourrait-on également recourir au télétravail occasionnel en cas de grève?

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes estime que la mesure peut se révéler positive pour les femmes, tout en pointant l'incidence potentiellement discriminatoire vis-à-vis des femmes, certains métiers dans lesquels les femmes sont surreprésentées ne se prêtant pas au télétravail. C'est ainsi que les informaticiens pourront faire du télétravail, alors que cette possibilité n'existe pas pour une nettoyeuse. Une mesure neutre au niveau du genre peut ainsi malgré tout avoir une incidence négative sur l'égalité entre femmes et hommes.

En ce qui concerne l'élargissement du plus-minusconto, l'intervenante demande s'il sera également utilisé dans d'autres secteurs que le secteur automobile. De quels secteurs s'agit-il exactement?

Les mesures relatives au secteur intérimaire ne sont pas mauvaises en soi. Si une flexibilité est compensée par un contrat fixe, cela peut être très positif pour l'intéressé.

L'intervenante souhaite néanmoins formuler plusieurs questions et objections à propos de cette mesure. Comment veille-t-on à ce que le travail proposé corresponde aux compétences du travailleur, à ce que les horaires de travail soient praticables et à ce que la durée des trajets ne soit pas excessive? L'intéressé peut-il, le cas échéant, refuser une mission?

Comment la rémunération est-elle calculée entre deux emplois et quelles garanties de sécurité sociale s'appliquent pendant ces périodes? Quelle est la situation entre deux emplois en matière de pension, d'assurance-maladie, etc.?

En outre, l'intervenante souligne que cette mesure peut contribuer à normaliser le travail intérimaire, ce qui serait particulièrement dommage. De plus, la mesure peut avoir un impact négatif sur les femmes. En France, une mesure similaire est en vigueur depuis deux ans déjà. Seuls 24 % des travailleurs intérimaires ayant obtenu un contrat définitif sont des femmes.

Le compte épargne-carrière est une formule intéressante, mais tout dépend de la définition que l'on en donne. L'intervenante insiste sur le fait que les travailleurs doivent pouvoir emporter leur compte épargne-carrière chez un autre employeur, même si c'est dans

Zoniet wordt de mobiliteit van de werknemers immers afgezwakt. Het gaat om een aanbeveling van de NAR.

Daarnaast zou het beter zijn om de bestaande stelsels uit te bouwen, bijvoorbeeld het ouderschapsverlof. De jaarlijkse vakantie heeft immers een duidelijke functie, die niet langer optimaal wordt vervuld indien de werknemer die dagen niet opneemt. Bovendien zou het kunnen dat de bestaande stelsels onder druk komen te staan omdat de werknemer de mogelijkheid heeft om verlofdagen te sparen.

De NAR heeft aangegeven er de voorkeur aan te geven om de inwerkingtreding van deze maatregel even uit te stellen zodat overleg mogelijk is. Hoe wordt daaraan tegemoet gekomen?

Volgens het wetsontwerp zal een koninklijk besluit het mogelijk kunnen maken om bepaalde financiële voordelen om te zetten in verlof. Hoe zullen de sociale zekerheidsbijdragen in dit geval worden berekend? Zal dit geen discriminatoire impact hebben op vrouwen, aangezien zij minder dergelijke voordelen genieten?

Het geven van verlofdagen aan werknemers die voor een ziek kind willen zorgen is uiteraard positief. Waarom moeten deze verlofdagen echter komen van een collega? Zou het niet zo moeten zijn dat een werknemer die voor een ziek kind zorgt in ieder geval recht heeft op verlof en niet enkel indien een collega verlofdagen kan en wil schenken? Het verdient volgens de spreker dan ook de voorkeur om de reeds bestaande stelsels verder uit te bouwen.

In dit verband stelde de Raad van State de vraag welke waarborgen gegeven kunnen worden om de anonimiteit van de schenkende en de ontvangende werknemer te bewaren. Kan men overigens niet stellen dat de maatregel het gelijkheidsbeginsel schendt doordat de ziekte van een kind onder het toepassingsgebied valt, maar niet de ziekte van een partner of een ouder?

Mevrouw Willaert stelt een alternatieve maatregel voor, namelijk de uitbouw van een volwaardig wettelijk kader voor mantelzorgers. Dit kader moet erin voorzien dat mantelzorg mogelijk is voor zolang als nodig en met behoud van alle pensioenrechten.

De hervorming van de werkgeversgroepering is een goede evolutie, maar ook hier is er een bijkomende

un autre secteur. Sinon, la mobilité des travailleurs sera effectivement affaiblie. Il s'agit d'une recommandation du CNT.

En outre, il serait préférable de développer les régimes existants, par exemple, le congé parental. Les vacances annuelles ont en effet une fonction claire, qui n'est plus remplie de manière optimale si le travailleur ne prend pas ces jours de congé. De plus, il se pourrait que les régimes existants soient mis sous pression, du fait que le travailleur a la possibilité d'épargner des jours de congé.

Le CNT a indiqué sa préférence pour un report de l'entrée en vigueur de cette mesure, afin de permettre la concertation. Comment cette donnée est-elle prise en compte?

Selon le projet de loi, un arrêté royal pourra autoriser les travailleurs à convertir certains avantages financiers en jours de congé. Comment les cotisations de sécurité sociale seront-elles calculées dans ce cas? Cette mesure n'aura-t-elle pas un impact discriminatoire sur les femmes, étant donné qu'elles bénéficient de moins d'avantages de ce type?

Le don de jours de congé aux travailleurs qui veulent soigner un enfant malade est évidemment positif. Toutefois, pourquoi ces jours de congé doivent-ils être donnés par un collègue? Ne faudrait-il pas qu'un travailleur soignant son enfant malade ait en toute hypothèse le droit de prendre congé et pas seulement si un collègue peut et veut lui faire don de jours de congé? Selon l'intervenante, il serait préférable de développer les régimes déjà existants.

À cet égard, le Conseil d'État s'est interrogé sur les garanties qui peuvent être données afin de préserver l'anonymat du travailleur qui offre des jours de congé et de celui qui les reçoit. Ne peut-on par ailleurs pas soutenir que cette mesure viole le principe d'égalité en ce que la maladie d'un enfant relève de son champ d'application, mais pas la maladie d'un partenaire ou d'un parent?

Mme Willaert propose une mesure alternative, en l'occurrence la mise en place d'un cadre légal à part entière pour les aidants proches. Ce cadre devrait prévoir d'accorder cette aide aussi longtemps que nécessaire et avec le maintien de tous les droits à la pension.

La réforme du groupement d'employeurs est une évolution qui va dans le bon sens, mais, ici aussi, il y a

vraag van de NAR, namelijk om een algemene monitoring te voorzien. Bestaan daarrond concrete plannen?

De vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid daarentegen kan niet op de goedkeuring van de spreker rekenen. Indien enkel het algemeen kader wordt opgenomen in een arbeidsreglement, en de concrete uurregeling het voorwerp uitmaakt van individuele arbeidsovereenkomsten, worden de vakbonden deels buitenspel gezet. De vakbonden zullen dan immers niet kunnen onderhandelen over het geheel maar enkel over het algemeen kader. Dit valt te betreuren.

Bovendien zal het in bepaalde gevallen mogelijk zijn om werknemers pas de dag voordien te verwittigen of ze moeten werken. Dit is zeer nadelig voor de werknemers.

Het is bekend dat vooral vrouwen deeltijds werken. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen merkt dan ook op dat de maatregel, die de tijdsdruk zal verhogen, een onevenredige impact zal hebben op het psychosociaal welzijn van vrouwen.

Het wettelijke kader voor de glijdende werkuren is een positief element, en de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen meent dat de impact op de gelijkheid van mannen en vrouwen positief kan zijn. Zal het standpunt van vrouwen echter voldoende in rekening worden genomen bij de concrete uitwerking ervan?

De uitbreiding van het palliatief verlof maakt voor de spreker een gebroken belofte uit. De mantelzorgers zullen slechter af zijn dan voorheen. Het gaat om drie maand extra, maar de uitkering voor het gewone tijds-krediet van twaalf maand is reeds afgeschaft. Daardoor hebben mantelzorgers in werkelijkheid negen maand minder de tijd om te zorgen voor hun naasten.

Daarnaast vraagt de spreker hoe deze bepalingen zich verhouden tot cao's met hetzelfde voorwerp alsook meer uitleg over de uitkering, die geregeld wordt bij koninklijk besluit.

De politieke fractie van de spreker steunt de maatregelen inzake e-commerce niet. Over dit thema is sociaal overleg nodig. Tevens wijst mevrouw Willaert erop dat nacht arbeid een nefaste impact heeft op de gezondheid van de werknemer. Tot slot staat deze maatregel geheel los van werkbaar werk, zodat men de vraag kan stellen waarom de maatregel in dit wetsontwerp wordt opgenomen.

une demande supplémentaire du CNT, celle de prévoir un monitoring général. Existe-t-il des projets concrets en la matière?

La simplification du travail à temps partiel, par contre, n'emporte pas l'adhésion de l'intervenante. Si seul le cadre général est inscrit dans le règlement de travail et que l'horaire concret fait l'objet de conventions de travail individuelles, les syndicats seront partiellement mis hors-jeu. Les syndicats ne pourront en effet pas négocier sur l'ensemble mais uniquement sur le cadre général. C'est regrettable.

En outre, dans certains cas, les travailleurs pourront être seulement avertis la veille qu'ils doivent travailler le lendemain.

Il est notoire que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes souligne dès lors que la mesure, qui accentuera le problème de manque de temps, aura un impact disproportionné sur le bien-être psychosocial des femmes.

Le cadre légal prévu pour les horaires flottants est un élément positif, et le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes estime qu'il peut avoir un impact positif sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Le point de vue des femmes sera-t-il toutefois suffisamment pris en compte lors de sa mise en œuvre concrète?

Selon l'intervenante, la prolongation du congé pour soins palliatifs est une rupture de promesse. Les aidants proches seront moins bien lotis qu'auparavant. Il s'agit de trois mois supplémentaires, mais l'allocation pour le crédit-temps ordinaire de douze mois a déjà été supprimée. De ce fait, les aidants proches disposent en réalité de neuf mois en moins pour soigner leurs proches.

En outre, l'intervenante s'interroge sur la façon dont ces dispositions s'articulent avec les CCT ayant le même objet et demande également des précisions concernant l'allocation, qui est réglée par arrêté royal.

Le groupe politique de l'intervenante ne soutient pas les mesures en matière d'e-commerce. Ce thème doit faire l'objet d'une concertation sociale. Mme Willaert souligne également que le travail de nuit a un impact négatif sur la santé du travailleur. Enfin, cette mesure n'a rien à voir avec le travail faisable, de sorte que l'on peut se demander pourquoi elle figure dans le projet de loi à l'examen.

Tot besluit van haar betoog stelt de spreekster dat het wetsontwerp onvoldoende draagvlak heeft in de samenleving en dat er zowel vanuit de werkgevers als de werknemers verzet is tegen bepaalde onderdelen ervan. Er is nood aan meer dialoog en sociaal overleg, zodat ervoor gezorgd wordt dat het werk effectief werkbaarder wordt.

B. Antwoorden van de minister en onderbrekingen van de leden

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, begint zijn uiteenzetting met een aantal algemene overwegingen.

Ten eerste verwijst de minister naar de grote uitdagingen waarvoor onze arbeidsmarkt en onze sociale zekerheid worden geplaagd. De digitalisering van de economie, de deeleconomie, de circulaire economie en de diverse bedreigingen voor het psychosociaal welzijn van de werknemers zijn evenzovele uitdagingen die in de komende jaren van antwoord moeten worden gediend.

Daarbij stellen we vast dat zowel de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) als de Europese Unie bezig zijn oplossingen te bedenken met betrekking tot de “future of work”.

Ten tweede wijst de minister de beschuldiging dat de sociale partners onvoldoende zouden zijn geraadpleegd van de hand. Na overleg in de regering over de krachtlijnen van het wetsontwerp werd gedurende zes maanden overleg gepleegd met de sociale partners, onder meer in de Groep van Tien. Het advies van de NAR werd gevraagd.

Bovendien hebben de sociale partners nog een grote rol te spelen bij de invulling die aan de maatregelen worden gegeven in de diverse sectoren. Het wetsontwerp is namelijk opgevat als een keuzemenu, waaruit de sectoren kunnen kiezen wat het beste past bij de specifieke situatie van de sector. Nog meer dan in het verleden worden de sociale partners opgeroepen hun verantwoordelijkheid te nemen en voor maatwerk te zorgen.

Ten derde verwijst de minister naar het interprofessioneel akkoord 2017-2018 waarover de sociale partners in de Groep van Tien een akkoord bereikten op 11 januari 2017. Bij de onderhandeling van dit akkoord gingen de sociale partners uit van de maatregelen die de regering neemt inzake loonnorm en inzake werkbaar

Pour conclure son intervention, l'intervenante précise que le projet de loi ne bénéficie pas d'un soutien suffisant au sein de la société et que certains de ses éléments suscitent une opposition, tant de la part des employeurs que des travailleurs. Il faut renforcer le dialogue et la concertation sociale, pour faire en sorte que le travail devienne réellement plus faisable.

B. Réponses du ministre et interruptions des membres

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, commence son exposé par un certain nombre de considérations générales.

Le ministre évoque premièrement les grands défis auxquels sont confrontés notre marché de l'emploi et notre sécurité sociale. La numérisation de l'économie, l'économie collaborative, l'économie circulaire et les diverses menaces pesant sur le bien-être psychosocial des travailleurs sont autant de défis qu'il faudra relever durant les années à venir.

On constate en outre que tant l'Organisation internationale du Travail (OIT) que l'Organisation pour la coopération et le développement en Europe (OCDE), de même que l'Union européenne, sont en train d'imaginer des solutions en rapport avec l'avenir du travail.

Le ministre rejette en second lieu l'accusation selon laquelle les partenaires sociaux n'auraient pas été suffisamment consultés. Après la concertation menée au sein du gouvernement sur les lignes de force du projet de loi, une concertation s'est engagée et poursuivie durant six mois avec les partenaires sociaux, notamment au sein du Groupe des Dix. L'avis du CNT a également été sollicité.

De plus, il reste encore aux partenaires sociaux un rôle important à jouer sur le plan de la concrétisation des mesures dans les différents secteurs. Le projet de loi est en effet conçu comme un “menu” dans lequel les secteurs peuvent choisir ce qui convient le mieux à leur situation spécifique. Plus encore que dans le passé, les partenaires sociaux sont invités à prendre leurs responsabilités et à participer à l'élaboration de formules “sur mesure”.

Troisièmement, le ministre renvoie à l'accord interprofessionnel 2017-2018, conclu entre les partenaires sociaux au sein du Groupe des dix le 11 janvier 2017. Lors de la négociation de cet accord, les partenaires sociaux se sont fondés sur les mesures prises par le gouvernement en matière de norme salariale et de

werk. De regering heeft op een bepaald moment de voorbereiding van het voorliggend wetsontwerp versneld zodat de sociale partners niet langer daarmee belast werden en met meer efficiëntie het interprofessioneel akkoord konden onderhandelen.

Ten vierde haalt de minister een aantal thema's aan die aangekaart werden door de sprekers maar die geen rechtstreeks verband houden met het wetsontwerp. Het gaat onder meer om de rechtvaardige fiscaliteit waaraan de regering hard werkt en om een oplossing voor de non-profitsector, waarover onderhandelingen bezig zijn.

Ten vijfde bevestigt de minister dat het wetsontwerp volgens de regering wel degelijk een positieve impact heeft op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Maatregelen als de glijdende werkuren, het occasioneel telewerk en het loopbaansparen zullen de combinatie tussen werk en privéleven vergemakkelijken.

Het wetsontwerp is gunstig inzake *gender mainstreaming*, omdat werk en privéleven beter met elkaar worden verzoend en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen aldus wordt verbeterd.

Voor de glijdende werktijden wordt in een wettelijk kader voorzien. Werknemers kunnen dan zelf aanvang en einde van het werk bepalen, wat het dan mogelijk maakt om arbeid bijvoorbeeld af te stemmen op schooltijden. Ook kan men sommige dagen meer werken, zodat voltijds actieve werknemers niet worden gedwongen om over te schakelen op deeltijdse arbeid.

Bij overmacht of om persoonlijke redenen kan occasioneel telewerk worden aangevraagd, maar het wordt niet van rechtswege toegekend. De werkgever mag een verzoek van de werknemer weigeren en moet in dat geval de motieven schriftelijk opgeven. De noodwendigheden van de dienst of de onderneming komen in aanmerking (*cf.* memorie van toelichting bij artikel 26 van het wetsontwerp (DOC 54/ 2247/001, p. 23)). Incidenteel telewerk is nog een manier om werk en privéleven beter te verzoenen.

Ook loopbaansparen geeft de werknemer meer mogelijkheden. Bedoeling is ervoor te zorgen dat vrouwen hiervan evenveel kunnen gebruikmaken als mannen (*cf.* impactanalyse, DOC 54 2247/001). Onjuist is de bewering dat de regering alleen maar oog heeft voor flexibiliteit, en niet voor werkbaar werk. De belangen van werkgevers en werknemers op het vlak van flexibiliteit

travail faisable. À un moment donné, le gouvernement a accéléré la préparation du projet de loi à l'examen de sorte que cette charge ne pesait plus sur les partenaires sociaux et qu'ils pouvaient négocier l'accord interprofessionnel avec davantage d'efficacité.

Quatrièmement, le ministre évoque un certain nombre de thèmes abordés par les intervenants, qui n'ont cependant aucun rapport direct avec le projet de loi. Il s'agit notamment de la fiscalité équitable, à laquelle le gouvernement s'attèle avec vigueur, et d'une solution pour le secteur non marchand, qui fait actuellement l'objet de négociations.

En cinquième lieu, le ministre confirme que, selon le gouvernement, le projet de loi a bel et bien une incidence positive sur l'égalité entre femmes et hommes. Les mesures telles que les horaires flottants, le télétravail occasionnel et l'épargne-carrière faciliteront la combinaison du travail et de la vie privée.

Le projet de loi est positif en termes de *gender mainstreaming*, dans la mesure où il permet de mieux combiner la vie professionnelle et la vie de famille, ce qui accroît l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Un cadre légal est instauré pour les horaires flottants. Les travailleurs pourront donc ainsi fixer eux-mêmes les horaires de début et de fin de travail, ce qui permet par exemple d'aligner la journée de travail sur les horaires de l'école. Le projet permet par ailleurs de travailler plus longtemps certains jours, de sorte que les travailleurs occupés à temps plein ne sont pas contraints de passer à un temps partiel.

En cas de force majeure ou pour des raisons personnelles, le travailleur peut demander à effectuer du télétravail occasionnel, mais cette requête n'est pas accordée d'office. L'employeur peut refuser la demande d'un travailleur en fournissant, le cas échéant, une motivation écrite. Les impératifs du service ou de l'entreprise sont pris en compte (*cf.* commentaire de l'article 26 du projet de loi (DOC 54/ 2247/001, p. 23)). Le télétravail occasionnel est une autre manière de mieux concilier le travail et la vie privée.

Le compte épargne-carrière offre, lui aussi, davantage de possibilités au travailleur. L'objectif est de faire en sorte que les femmes puissent y recourir autant que les hommes (*cf.* analyse d'impact, DOC 54 2247/001). Il est inexact de prétendre que le gouvernement ne vise que la flexibilité, et non le travail faisable. Les intérêts des employeurs et des travailleurs en termes de

werden afgewogen en uitvoerig met experts en sociale partners besproken.

Een aantal tijdsaspecten kunnen worden gespaard, een krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald, verlofdagen, ...

Het klopt evenmin dat de werkgelegenheid wordt bemoeilijkt. De minister citeert daarbij volgende elementen:

- de 38-urige werkweek;
- vrijwillig presteren van overuren;
- onderhandelingen van de NAR.

Wat artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 betreft, moet rekening worden gehouden met het Unierecht. Het wetsontwerp is niet strijdig met Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, aangezien het de referteperiode in artikel 26*bis* van voormelde wet niet wijzigt. Dit artikel bepaalt dat de referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:

- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Het wetsontwerp beoogt wel een wijziging van artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971. Terwijl volgens de richtlijn de wekelijkse arbeidduur maximaal achtenveertig uur mag bedragen, wordt de grens hier op vijfenveertig vastgesteld. Voorts verwijst de minister naar artikel 6 van het wetsontwerp. In artikel 27 van dezelfde wet wordt een paragraaf 5 ingevoegd, luidende:

“§ 5. De toepassing van de afwijkingen geboden door deze wet doet geen afbreuk aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.”

Hiermee wordt een schending van het Unierecht vermeden.

Inzake annualisering biedt de discussie pro of contra weinig toegevoegde waarde. Belangrijker voor de

flexibiliteit ont été pris en considération et cet aspect a fait l'objet d'une discussion approfondie avec les experts et les partenaires sociaux.

Une série d'aspects liés aux heures de travail peuvent être épargnés, un crédit d'heures supplémentaires qui ne doit pas être rattrapé, des jours de congé, etc.

Il est tout aussi inexact que les nouvelles dispositions constituent un frein à l'emploi. Le ministre cite les éléments suivants:

- la semaine de travail de 38 heures;
- la prestation volontaire d'heures supplémentaires;
- les négociations du CNT.

En ce qui concerne l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il convient de tenir compte du droit de l'Union. Le projet de loi n'est pas contraire à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, étant donné qu'il ne modifie pas la période de référence prévue par l'article 26*bis* de la loi précitée. Cet article prévoit que la période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:

- par le Roi;
- par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- ou, à défaut, par le règlement de travail.

Le projet de loi vise cependant à modifier l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Alors qu'en vertu de la directive, la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser quarante-huit heures, la limite est fixée, en l'occurrence, à quarante-cinq heures. Le ministre renvoie ensuite à l'article 6 du projet de loi. Dans l'article 27 de la même loi, il est inséré un paragraphe 5 rédigé comme suit:

“§ 5. L'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.”

Celui-ci permet d'éviter une violation du droit de l'Union.

En ce qui concerne l'annualisation, le débat pour ou contre n'offre guère de valeur ajoutée. Ce qui importe

werknemer is de voorspelbaarheid met betrekking tot werktijden en inhaalrust. De overgrote meerderheid van de bedrijven kunnen hun piek- en dalmomenten voorspellen. Alles hangt dus af van de afspraken met de sociale partners. Een werkgever moet de afwijzing van een verzoek van een werknemer wel kunnen rechtvaardigen op grond van organisatorische redenen.

Vrijwillige overuren hangen van schriftelijke overeenkomsten af die zesmaandelijks moeten worden gesloten. Ze worden toegestaan mits de werknemer uitdrukkelijk akkoord gaat en de werkgever voldoende werk heeft. Aangezien voor overuren extra loon is verschuldigd ("overloon"), gaan de werkgevers het presteren van vrijwillige overuren vermijden.

Inzake het *plus-minusconto* verandert niets aan de procedure en de criteria zijn erg streng.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) wenst te vernemen of de minister op verzoeken is ingegaan om een systeem te veralgemenen dat alleen was uitgedokterd voor een bepaald bedrijf. De bedrijven staan niet bepaald te popelen om het in te voeren, waardoor dit conto allicht met een sisser zal aflopen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) stelt vast dat de belangstelling voor dat systeem nagenoeg onbestaande is. Beter ware het om oog te hebben voor de realiteit op de arbeidsvloer. Het is een beetje onbegrijpelijk waarom de minister toch de voorliggende regeling heeft uitgewerkt.

De minister antwoordt dat hij de sectoren en de sociale partners een menu aanbiedt. Het *plus-minusconto* is onderworpen aan strenge voorwaarden, en het vereist een CAO binnen de onderneming, het akkoord van de NAR en de goedkeuring van de minister. Het is een wijze beslissing om deze maatregel niet tot Audi Vorst te beperken. Dat alleen de automobielsector ervan kan gebruikmaken, is niet fair ten opzichte van andere sectoren.

Inzake uitzendarbeidsovereenkomst verwijst de minister naar artikel 32 van het wetsontwerp (*ibid.*, p. 292): "De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet melding maken van de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht, alsook een beschrijving bevatten van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met zijn beroepskwalificatie."

De perimeter rond de woonplaats moet worden vermeld, net zoals de beschikbaarheid: "Als voorbeeld van

davantage pour le travailleur, c'est la prévisibilité en ce qui concerne les heures de travail et le repos compensatoire. La grande majorité des entreprises peuvent prévoir leurs pics d'activité et leurs heures creuses. Tout dépend dès lors des accords avec les partenaires sociaux. Un employeur doit cependant pouvoir justifier le rejet d'une demande d'un travailleur sur la base de raisons organisationnelles.

Les heures supplémentaires volontaires dépendent de conventions écrites qui doivent être conclues tous les six mois. Elles sont autorisées moyennant l'accord explicite du travailleur et à condition que l'employeur ait suffisamment de travail. Dès lors qu'elles donnent lieu au versement d'un salaire supplémentaire ("sursalaire"), les employeurs éviteront de faire prester des heures supplémentaires.

Concernant le *plus-minusconto* rien ne change à la procédure et les critères sont extrêmement stricts.

M. Jean-Marc Delizée (PS) demande au ministre s'il a cédé aux demandes visant à généraliser un système qui n'avait été élaboré que pour une entreprise déterminée. Les entreprises ne sont pas vraiment pressées de l'instaurer, de sorte que ce *conto* va très vraisemblablement faire long feu.

Mme Catherine Fonck (cdH) constate que l'intérêt pour ce système est quasi inexistant. Il aurait été préférable de s'intéresser à la réalité sur le lieu de travail. On ne comprend pas vraiment ce qui a poussé le ministre à élaborer quand même le système à l'examen.

Le ministre répond qu'il propose un menu aux secteurs et aux partenaires sociaux. Le *plus-minusconto* est soumis à des conditions strictes et il exige l'existence d'une CCT au sein de l'entreprise, l'accord du CNT et l'approbation du ministre. Le fait de ne pas limiter cette mesure à Audi Forest est une sage décision. En faire profiter uniquement le secteur automobile n'est pas équitable par rapport aux autres secteurs.

En ce qui concerne le travail intérimaire, le ministre renvoie à l'article 32 du projet de loi (*ibid.*, p. 292): "Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire, ainsi que comporter une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle."

Le périmètre autour du domicile doit être mentionné, au même titre que la disponibilité: "Comme exemple

algemene contractvoorwaarden kan worden verwezen naar de afspraken die de partijen maken omtrent de perimeter waarbinnen de uitzendopdrachten moeten worden uitgevoerd. Op het vlak van arbeidsduur gaat het om afspraken m.b.t. de tijdsvakken gedurende dewelke de uitzendkracht ter beschikking staat om te worden uitgezonden naar een gebruiker.” (*ibid.*, p. 25). Een opdracht die niet aan deze voorwaarden beantwoordt, mag worden geweigerd. Het loon tussen twee opdrachten moet ook worden bepaald. Uitzendkrachten genieten overigens alle sociale zekerheidsrechten die daaraan zijn verbonden. Zij komen echter niet in aanmerking voor economische werkloosheid. Zij ontvangen loon op basis van de voltijdse arbeidsduur en de sociale zekerheidsrechten worden op die basis opgebouwd.

Schenken van verlofdagen is een mogelijkheid die het bestaande systeem niet vervangt. Merkwaardig dat het in Frankrijk door de sociale partners wordt toegejuicht, en dat in het kleine België hierover anders wordt gedacht.

Mantelzorgers die willen zorgen voor naasten kunnen een beroep doen op tijdskrediet, voor alle duidelijkheid. Specifiek verlof voor deze categorie lijkt de minister niet aan de orde, precies omdat mensen nu verlof kunnen nemen voor het motief dat zich aandient.

De regels inzake werkgeversgroeperingen worden versoepeld. Onlangs werd in Limburg een werkgeversgroepering opgericht in de transportsector met het akkoord van de werkgevers, de werknemers en de vakbonden, en dan nog wel op basis van de oude regels. Het principe van de “user pay” veronderstelt dat de werknemer bij elke gebruiker wordt tewerkgesteld aan de loonvoorwaarden die bij deze gebruiken van toepassing zijn. Er wordt een enkel paritair comité toegewezen, want de bestaande regels zijn te complex. De minister van Werk wijst het paritair orgaan aan op basis van het dossier, volgens een van de volgende criteria:

— Het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren voorzien in de terbeschikkingstelling;

— Het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.” (*ibid.*; art. 52, p. 303).

De minister kan, zo hij dit nodig acht, het advies inwinnen van de NAR en kan de koppeling met een paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen.

des conditions contractuelles générales on peut citer l'accord des parties en ce qui concerne le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions. En ce qui concerne la durée du travail il s'agit de l'accord portant sur les périodes durant lesquelles l'intérimaire doit être disponible pour être envoyé auprès d'un utilisateur.” (*ibid.*, page 25). Une mission qui ne répond pas à ces conditions peut être refusée. La rémunération entre deux missions doit également être déterminée. Les travailleurs intérimaires jouissent d'ailleurs de tous les droits en matière de sécurité sociale qui y sont liés. Ils n'entrent toutefois pas en considération pour le chômage économique. Ils touchent une rémunération calculée sur la base de la durée de travail à temps plein et les droits en matière de sécurité sociale sont acquis sur cette base.

Le don de congés est une possibilité que le système existant ne remplace pas. Il est curieux qu'il soit acclamé par les partenaires sociaux en France et que l'on ait un avis différent en la matière dans notre petit pays.

Les aidants proches souhaitant s'occuper de proches peuvent recourir au crédit-temps, pour que les choses soient claires. Un congé spécifique pour cette catégorie ne semble pas être à l'ordre du jour, selon le ministre, précisément parce qu'il est à présent possible de prendre congé pour le motif qui se présente.

Les règles en matière des groupements d'employeurs sont assouplies. Récemment, un groupement d'employeurs a été créé dans le secteur des transports dans le Limbourg avec l'accord des employeurs, des travailleurs et des syndicats, et ce encore sur la base des anciennes règles cependant. Le principe du “user pay” implique que le travailleur est occupé chez chaque utilisateur selon les conditions salariales d'application chez ces utilisateurs. Une seule commission paritaire est désignée parce que les règles existantes sont trop complexes. Le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire en fonction du dossier, selon un des critères suivants:

— L'organe paritaire d'un ou plusieurs membre du groupement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition;

— L'organe paritaire d'un ou plusieurs membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.” (*ibid.*; art. 52, page 303).

Le ministre peut, s'il le juge nécessaire, demander l'avis du CNT et modifier le rattachement à un organe paritaire sur la base d'éléments factuels.

Voor grotere werkgeversgroeperingen moet rekening worden gehouden met fraudemechanismen en mogelijke concurrentie met de uitzendsector. De Koning kan onder de door Hem vastgestelde voorwaarden opleggen dat een beroep wordt gedaan op “*user pay*” en de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De doelstelling van werkgeversgroeperingen bestaat in de gezamenlijke tewerkstelling van werknemers door bedrijven die om diverse redenen geen behoefte of geen financiële middelen hebben om werknemers voltijds tewerk te stellen.

Tijdens de werkzaamheden in de NAR was voorgesteld om een onderscheid te maken tussen kleine en grote werkgeversgroeperingen en de grens van 50 werknemers – ongeacht of zij deeltijds werken of niet, de grens is 50 werknemers in totaal – is daaruit voortgekomen. Dit maximum kan wel bij KB nog worden opgetrokken.

Vooraf landbouw, ambachten, *non profit*, kleine bedrijven en vrije beroepen komen in aanmerking.

Wat de deeltijdse arbeid betreft, deelt de minister mee dat tijdens de afgelopen jaren het aantal preciaire jobs is afgenomen, terwijl het aantal voltijdse en grote deeltijdse jobs is toegenomen.

Het bericht dat de deeltijdse werknemers informeert over hun werktijden, moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. Die termijn kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag. De huidige wetgeving voorziet niet in deze mogelijkheid.

Wat de wijze waarop de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun werktijden betreft, moet het bericht schriftelijk zijn en een datum vermelden, terwijl dat bericht nu mondeling kan worden gegeven.

Dit betekent allemaal een aanzienlijke vooruitgang.

De deeltijdse arbeid wordt vereenvoudigd omdat daarover een akkoord bestaat tussen de sociale partners. Op 1 februari 2013 hebben zij aan de regering het overleg voorgesteld dat heeft plaatsgevonden in de Groep van Tien waarvan de resultaten werden geconcretiseerd in het kader van een “fiche 4: Modernisering van het arbeidsrecht”.

Pour les grands groupements d’employeurs, il faut tenir compte de mécanismes de fraude et de la concurrence possible avec le secteur du travail intérimaire. Le Roi peut imposer, dans les conditions qu’il détermine, de faire appel à “*user pay*” et à l’intervention d’un organisateur externe en tant que spécialiste du marché du travail.

Le but des groupements d’employeurs est de permettre l’occupation partagée de travailleurs par des entreprises qui, pour différentes raisons, n’ont pas besoin ou n’ont pas les moyens financiers d’occuper des travailleurs à temps plein.

Lors des travaux menés au sein du CNT, il avait été proposé d’opérer une distinction entre les grands groupements d’employeurs et les petits, et c’est comme cela qu’on est arrivé à la limite maximale de 50 travailleurs au total (qu’ils travaillent à temps partiel ou non). Ce plafond peut toutefois être relevé par arrêté royal.

Sont principalement concernés: l’agriculture, les artisans, le secteur non marchand, les petites entreprises et les professions libres.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, le ministre indique qu’au cours des dernières années, le nombre d’emplois précaires a diminué, tandis que le nombre d’emplois à temps plein et d’emplois à temps partiel substantiels a augmenté.

L’avis destiné à informer les travailleurs à temps partiel de leur horaire doit leur être communiqué au moins cinq jours ouvrables à l’avance par un moyen fiable, approprié et accessible. Ce délai peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable. La législation actuelle ne prévoit pas cette possibilité.

En ce qui concerne la manière suivant laquelle les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires de travail, l’avis doit être écrit et daté, alors que jusqu’ici, il pouvait être oral.

Ce sont là des avancées sensibles.

Le travail à temps partiel est simplifié parce qu’il fait l’objet d’un accord entre les partenaires sociaux. Le 1^{er} février 2013, les partenaires sociaux ont présenté au gouvernement la concertation intervenue au sein du groupe des Dix dont les résultats ont été concrétisés dans le cadre d’une “fiche 4: Modernisation du droit du travail”.

De verplichting om alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters die in de onderneming kunnen worden toegepast in het arbeidsreglement op te nemen, wordt afgeschaft en vervangen door de verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming dat beantwoordt aan een aantal basisvereisten en waarborgen.

Het krediet aan bijkomende uren voor werknemers die variabel en deeltijds werken, wordt aangepast, omdat een deeltijds werknemer zijn opdracht normaal volgens een overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster uitvoert. Bijkomende uren worden gedefinieerd als uren die de overeengekomen arbeidsduur overschrijden, zonder dat zij de arbeidsduur voor voltijdse werknemers mogen overschrijden. Als voor bijkomende uren geen sectorale overeenkomst bestaat, wordt een aanvullend wettelijk stelsel toegepast. Bijkomende uren vereisen het akkoord van de werknemer en kunnen aanleiding geven tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst wanneer de overschrijding ten minste een uur per week gemiddeld gedurende een kwartaal bedraagt. Wanneer een bepaald krediet wordt overschreden, wordt het overloon toegekend. De referteperiode voor werknemers die variabel en deeltijds werken, bedraagt drie maanden, die bij cao of arbeidsreglement tot een jaar kunnen worden verlengd. Het krediet wordt voor deze werknemers aangepast. Momenteel bedraagt het krediet 3 uur per week in de referteperiode, met een maximum van 39 uur, maar het werd niet aangepast voor ondernemingen waarmee langere referteperiode werden afgesproken, waardoor deze ondernemingen niet over dezelfde mogelijkheden beschikken. Bijgevolg wordt het krediet aangepast, zodat alle werknemers voortaan op dezelfde wijze worden behandeld, ongeacht de overeengekomen referteperiode. Het krediet bedraagt voortaan 3 uur en 14 minuten per week in de referteperiode, en maximaal 168 uur wanneer de referteperiode over een jaar loopt.

De regering spant zich in teneinde *e-commerce* aan te zwengelen en blijft in contact met de sector om goed de signalen op te vangen. Er bestaat een kadercao, maar het heeft niet tot veel akkoorden geleid op het vlak van *e-commerce* en nacht arbeid. Hopelijk gaat men gebruikmaken van het kader dat wordt aangeboden, met respect voor sociaal overleg. Aan het vetorecht wordt niet geraakt; één vakbond kan een akkoord verhinderen. Afgesproken werd dat na drie maanden een evaluatie volgt.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) vraagt waarom *e-commerce* zo nodig in een wet moet worden gegoten, als er een kadercao bestaat?

L'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et les horaires de travail de travail à temps partiel qui peuvent s'appliquer dans l'entreprise est supprimée et remplacée par une obligation de fixer dans le règlement de travail un cadre général pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables dans l'entreprise qui répond à un certain nombre d'exigences de base et de garanties.

Le crédit d'heures supplémentaires pour les travailleurs ayant un horaire variable à temps partiel est adapté, parce qu'un travailleur à temps partiel exécute normalement sa tâche conformément à un régime de travail à temps partiel convenu. Les heures supplémentaires sont définies comme des heures qui excèdent la durée du travail convenue, sans qu'elles ne puissent dépasser la durée du travail des travailleurs à temps plein. Un régime légal complémentaire est appliqué s'il n'y a pas de convention sectorielle pour les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires requièrent l'accord du travailleur et peuvent donner lieu à une modification du contrat de travail lorsque le dépassement est d'au moins une heure par semaine pendant un trimestre. Un dépassement de crédit donne droit au sursalaire. La période de référence pour les travailleurs ayant un horaire à temps partiel variable est de trois mois, qui peuvent être portés à un an par CCT ou en vertu du règlement de travail. Le crédit est alors adapté. À l'heure actuelle, le crédit s'élève à trois heures par semaine dans la période de référence, avec un maximum de 39 heures, mais il n'a pas été adapté pour les entreprises ayant convenu d'une plus longue période de référence, ces entreprises ne disposant dès lors pas des mêmes possibilités. Le crédit est par conséquent adapté, de telle sorte que tous les travailleurs soient désormais traités sur un pied d'égalité, quelle que soit la période de référence convenue. Le crédit s'élève actuellement à 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence, et au maximum à 168 heures lorsque la période de référence est d'un an.

Le gouvernement s'efforce de stimuler l'*e-commerce* et reste en contact avec le secteur pour bien capter les signaux. Il existe une CCT-cadre, mais elle n'a pas débouché sur beaucoup d'accords en matière d'*e-commerce* et de travail de nuit. Il faut espérer que l'on utilisera le cadre proposé, dans le respect de la concertation sociale. On ne touche pas au droit de veto; un seul syndicat peut empêcher un accord. Il a été convenu de procéder à une évaluation après trois mois.

Mme Meryame Kitir (sp.a) demande pourquoi l'*e-commerce* doit absolument faire l'objet d'une loi, puisqu'il existe une CCT-cadre.

De minister antwoordt dat de kadercao beperkt is tot een aantal paritaire comités, terwijl de wet ruimer is, omdat er geen beperking is wat het aantal paritaire comités betreft. Voor het overige is er geen verschil. De discussie werd gevoerd waarom van de kadercao geen gebruik wordt gemaakt. De werknemers antwoorden dat ze nooit de vraag hebben gekregen en de werkgevers zeggen dat ze de vraag niet hebben gesteld, omdat ze geen positief antwoord verwachten.

De spreekster verwijst naar de hoorzittingen die in de commissie werden gevoerd met betrekking tot deze kwestie. Het blijkt dat de werkgevers in dat verband vooral de loonkost hekelen. Ze willen niet dezelfde lonen betalen, want ze vinden die te hoog. De vakbonden hebben meegewerkt en er is een kadercao bereikt.

De minister preciseert dat, wat het investeren in opleiding betreft, er reeds lang een akkoord bestaat om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden. Opleiding is essentieel voor de bedrijven en voor de werknemers. Hopelijk zien de sectoren dat in. Getracht werd om een sanctie te verbinden aan het feit dat die doelstelling niet werd bereikt. Het Grondwettelijk Hof heeft zulks veroordeeld in een prejudiciële vraag van de Raad van State. De RSZ heeft de gestorte betaalde inmiddels teruggestort. Voorliggend wetsontwerp introduceert een nieuw systeem, dat in de sokkel zit en dus niet optioneel is. Bedoeling is om vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent en per jaar op te leggen.

Het wetsontwerp maakt geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. Het recht op opleiding wordt individueel en gelijkwaardig toegekend.

De sectorcao's moeten een kader bepalen voor de verwezenlijking van de doelstelling. Indien geen cao wordt bereikt, kan bij KB het aantal opleidingsdagen worden verhoogd vanaf 1 januari 2019.

Het verschil tussen informele en formele opleidingen is gebaseerd op de begrippen van de Nationale Bank van België. Het is niet zo dat informele opleidingen moeten worden begrepen als opleidingen binnen het bedrijf die niet aan de kwaliteitseisen voldoen, en het is evenmin zo dat formele opleidingen per se inhoudelijk kwaliteit bieden. De Raad van State had kritiek op de vage omschrijving, maar opleiding is niet strikt gedefinieerd. De minister pleit voor pragmatisme.

Le ministre répond que la CCT-cadre est limitée à un certain nombre de commissions paritaires, alors que la loi est plus large, dès lors qu'il n'y a pas de limitation en ce qui concerne le nombre de commissions paritaires. C'est la seule différence. La discussion a été menée afin de savoir pourquoi on ne recourait pas à la CCT-cadre. Les travailleurs disent qu'on ne leur a jamais posé la question et les employeurs avancent qu'ils n'ont jamais posé la question parce qu'ils ne s'attendaient pas à une réponse positive.

L'oratrice renvoie aux auditions organisées par la commission sur cette question. Il s'avère que les employeurs critiquent surtout l'aspect "coût salarial". Ils ne veulent pas payer les mêmes salaires car ils les estiment trop élevés. Les syndicats ont collaboré et une CCT-cadre a vu le jour.

Le ministre précise que, pour ce qui est d'investir dans la formation, il existe depuis longtemps un accord visant à consacrer 1,9 % de la masse salariale totale à la formation. La formation est essentielle pour les entreprises et pour les travailleurs. Il faut espérer que les secteurs en prennent conscience. On s'est efforcé de lier une sanction au fait que cet objectif n'a pas été atteint. La Cour constitutionnelle a, dans une question préjudicielle du Conseil d'État, condamné ce lien. L'ONSS a, dans l'intervalle, reversé les amendes déjà payées. Le projet de loi à l'examen introduit un nouveau système, qui n'est pas optionnel. L'objectif est d'imposer cinq journées de formation par équivalent temps plein et par an.

Le projet de loi n'opère pas de distinction entre hommes et femmes. Le droit à la formation est accordé de manière individuelle et équivalente.

Les CCT sectorielles devront définir un cadre pour la réalisation de l'objectif. À défaut de CCT, le nombre de jours de formation pourra être augmenté par voie d'arrêté royal à partir du 1^{er} janvier 2019.

La différence faite entre les formations informelles et formelles se fonde sur les notions utilisées par la Banque nationale de Belgique. Il n'est pas exact que les formations informelles doivent s'entendre comme étant des formations dispensées au sein de l'entreprise et ne répondant pas aux exigences de qualité, tout comme il n'est pas exact que les formations formelles proposent par définition un contenu de qualité. Le Conseil d'État a critiqué le flou de la définition, mais la formation n'est pas strictement définie. Le ministre est favorable au pragmatisme.

De kmo's met minder dan tien werknemers zijn uitgesloten, omdat ze te klein zijn om opleidingsdoelstellingen te bereiken. Het criterium is kwantitatief en objectief bepaald.

De kmo's met 10 à 20 werknemers worden per KB aan een afwijkend regime onderworpen. De Raad van State had vragen rond de bevoegdheid van de Koning en het wetsontwerp komt daar nu aan tegemoet.

De opleiding buiten de werkuren komt mogelijk in conflict met het privéleven, maar het blijkt dat vooral voorspelbaarheid van belang is. Indien de opleiding tijdig worden gepland, kan kinderopvang vooraf worden geregeld.

Een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad kan toelaten dat de werknemer, naast de vier door de wet aangeduide vormen van tijd, ook geldpremies (bijvoorbeeld eindejaarspremies) kan opsparen met de bedoeling om dat spaartegoed later als betaald verlof op te nemen. Indien in deze mogelijkheid wordt voorzien, is het evenwel noodzakelijk dat wordt verduidelijkt op welke manier de betrokken premies worden omgezet naar tijd. Verder dient het betrokken koninklijk besluit ook te specificeren wat in dat verband de gevolgen zullen zijn op het vlak van de sociale zekerheid.

Personen die voldoen aan de voorwaarden van het koninklijk besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, zijn niet onderworpen aan de regels met betrekking tot arbeidsduur en uurroosters. Een wijziging van het besluit werd overwogen, maar niet gematerialiseerd omdat zij strijdig zou kunnen zijn met richtlijn nr. 2003/88 (EG) met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd, waarin de figuur van vertrouwenspost niet voorkomt.

De sociale partners kunnen een rol spelen in de beperking van de administratieve lasten die mogelijk voortvloeien uit het loopbaansparen.

De loonkosten mogen niet stijgen door de nieuwe regels voor opleiding.

Occasioneel telewerk is aanvaardbaar op voorwaarde dat de betrokken werknemer in het specifieke bedrijf ervoor in aanmerking komt. Omdat bijvoorbeeld een bandwerker niet in aanmerking komt voor telewerk, kan hij ook niet aan telewerk doen tijdens stakingen. Als een

Les PME occupant moins de dix travailleurs sont exclues, dès lors qu'elles sont trop petites pour atteindre des objectifs de formation. Le critère est quantitatif et objectif.

Les PME occupant de 10 à 20 travailleurs sont soumises à un "régime dérogatoire" fixé par arrêté royal. Le Conseil d'État s'étant interrogé sur le pouvoir conféré au Roi, le projet de loi a été adapté pour tenir compte de cette observation.

La formation dispensée en dehors des heures de travail peut éventuellement empiéter sur la vie privée, mais il s'avère que c'est surtout la prévisibilité qui importe. Si la formation est prévue à temps, l'accueil des enfants peut être organisé à l'avance.

Un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres peut également autoriser le travailleur à épargner, à côté des quatre formes de temps citées par la loi, des primes en argent (par exemple une prime de fin d'année) pour permettre la prise de jours de congé rémunérés ultérieurement. Dans le cas où cette possibilité est prévue, il conviendra toutefois de préciser comment les primes en argent sont converties en temps. En outre, l'arrêté royal en question devra également spécifier quelles seront les conséquences en matière de sécurité sociale à cet égard.

Les personnes qui remplissent les conditions fixées par l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail, ne sont pas soumises aux règles relatives à la durée du travail et aux horaires. Il a été envisagé de modifier cet arrêté royal, mais on y a finalement renoncé, car cette modification pourrait être contraire à la directive n° 2003/88 (CE) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui ne prévoit pas la fonction de poste de confiance.

Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle dans la limitation des charges administratives susceptibles de découler du compte épargne carrière.

Les nouvelles règles en matière de formation ne pourront pas entraîner une augmentation des coûts salariaux.

Le télétravail occasionnel est acceptable à condition que le travailleur concerné fasse partie de ceux qui ont la possibilité de télétravailler dans cette entreprise spécifique. Ainsi, par exemple, un travailleur à la chaîne ne peut pas télétravailler; il ne pourra donc pas non plus

werknemer vraagt om telewerk te doen en de werkgever weigert, dan moet die weigering worden gemotiveerd.

De mogelijke invoering van startersbanen met lagere brutolonen wordt niet door amendementen op het wetsontwerp geregeld omdat de sociale partners de kans moeten krijgen om zich vooraf over de voorgestelde wijziging uit te spreken.

Na aanneming van het wetsontwerp kunnen de sociale partners op sectoraal niveau aan de slag om op een concrete manier invulling te geven aan de opties in het menu van het wetsontwerp. Een uitbreiding van het menu kan in de toekomst zeker worden overwogen. Indien op sectoraal niveau in een bepaald domein geen beslissing kan worden genomen, kunnen individuele bedrijven beslissen om bepaalde maatregelen in te voeren.

C. Replieken van de leden

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vraagt of de aangekondigde evaluatie van de bestaande afwijkingen op de maximale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur effectief werd uitgevoerd.

Als een werknemer zijn in de arbeidsovereenkomst opgenomen arbeidsduur overschrijdt, gaat de heersende rechtspraak ervan uit dat de werkgever daar impliciet mee heeft ingestemd en overloon moet uitbetalen. Blijft die interpretatie na invoering van een wettelijke regeling voor glijdende uren ongewijzigd?

In het advies van de Raad van State wordt aangegeven dat de nieuwe regeling voor occasioneel telewerk om redenen van rechtszekerheid beter op een andere datum dan 1 februari 2017 in werking zou treden. Is de minister bereid aan dat advies gevolg te verlenen? De Raad van State plaatst ook vraagtekens bij de verenigbaarheid van uitzendarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur met het grondwettelijk verankerde gelijkheidsbeginsel.

De mogelijkheid om verlofdagen te schenken gaat in tegen een eenparig advies van de sociale partners. Hoe kan die nieuwe figuur worden ingepast in ons systeem van sociale bescherming? Is er cumulatie mogelijk met de bestaande thematische verloven of kan er concurrentie ontstaan tussen die verloven en geschonken verlofdagen?

Over een aanpassing van de regeling voor tijdskrediet en palliatief verlof werd eind december 2016 een overeenkomst afgesloten tussen de sociale partners. Zijn de bepalingen in het wetsontwerp verenigbaar met die overeenkomst?

le faire pendant une grève. Si un travailleur souhaite télétravailler et que l'employeur n'accède pas à sa demande, ce refus doit être motivé.

Les amendements au projet de loi ne règlent pas l'instauration éventuelle de premiers emplois avec des salaires bruts réduits, de manière à laisser aux partenaires sociaux l'occasion de se prononcer préalablement sur la modification proposée.

Après adoption du projet de loi, les partenaires sociaux peuvent se mettre au travail au niveau sectoriel pour concrétiser les options du menu du projet de loi. Une extension du menu est certainement envisageable à l'avenir. Si, au niveau sectoriel, aucune décision ne peut être prise dans un domaine donné, des entreprises individuelles peuvent décider d'instaurer certaines mesures.

C. Répliques des membres

M. Jean-Marc Delizée (PS) demande si l'évaluation annoncée des dérogations existantes à la durée de travail hebdomadaire maximale de 38 heures a été effectivement réalisée.

Si un travailleur dépasse la durée de travail prévue dans le contrat de travail, la jurisprudence en vigueur part du principe que l'employeur y a implicitement consenti et qu'il doit payer un sursalaire. Cette interprétation reste-t-elle de mise après l'instauration d'un régime légal d'horaires flottants?

Dans son avis, le Conseil d'État indique qu'il serait préférable, pour des raisons de sécurité juridique, de faire entrer en vigueur la nouvelle réglementation relative au télétravail occasionnel à une autre date que le 1^{er} février 2017. Le ministre est-il disposé à donner suite à cet avis? Le Conseil d'État se demande également si les contrats de travail intérimaire à durée indéterminée sont compatibles avec le principe d'égalité ancré dans la Constitution.

La possibilité d'offrir des jours de congé va à l'encontre d'un avis unanime des partenaires sociaux. Comment ce nouveau dispositif peut-il s'inscrire dans notre système de protection sociale? Est-il possible de les cumuler avec les congés thématiques existants ou une concurrence peut-elle apparaître entre ces congés et les jours de congé offerts?

Fin décembre 2016, les partenaires sociaux ont conclu un accord relatif à un aménagement des systèmes de crédit-temps et de congé pour soins palliatifs. Les dispositions prévues dans le projet de loi à l'examen sont-elles compatibles avec cet accord?

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) herhaalt haar vraag of de dagen waarop uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde duur geen prestaties verrichten, maar wel loon ontvangen volledig worden gelijkgesteld met dagen met arbeidsprestaties? Worden die werknemers voldoende beschermd? Welke bepalingen moeten figureren in hun kaderovereenkomst?

Door het aantal overuren in verschillende systemen te combineren, komt men in totaal uit op 168 uur. Volgens de minister zullen werkgevers van die mogelijkheid spaarzaam gebruik maken wegens het overloon dat zij moeten betalen. Hoe ruim werd vroeger gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 78 overuren te laten presteren? Op welke manier werd de budgettaire impact geraamd?

De in NAR-advies nr. 1825 voorgestelde sancties voor werkgevers die op het vlak van opleiding in gebreke blijven, werden door de regering niet onderzocht, terwijl de ervaring leert dat regels zonder sancties dode letter kunnen blijven. Waarom worden geen sancties ingevoerd? Als men er bovendien voor zou opteren om elke individuele werknemer recht te geven op vijf werkdagen, is de inhoud van de verplichting helder, waardoor ook gemakkelijker sancties kunnen worden opgelegd.

Waarom wordt de nieuwe regeling voor de startersbanen ingetrokken?

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) blijft bij haar stelling dat de sociale partners te weinig tijd hebben gekregen om de verschillende hervormingsvoorstellen grondig te onderzoeken. Ook vreest zij dat sommige wijzigingen een negatieve impact voor vrouwen zullen hebben.

De spreekster betreurt dat veel onduidelijkheden in het wetsontwerp door de minister niet warden opgehelderd, waardoor de toepassing op het terrein problemen kan veroorzaken.

Sommige afspraken in het interprofessioneel akkoord hebben een budgettaire impact, maar dat verantwoordt niet dat de regering eenzijdig zou beslissen om bepaalde afspraken niet te honoreren.

De combinatie van de bestaande en de nieuwe regels voor de arbeidswet is niet noodzakelijk strijdig met Europees recht, maar levert een te complexe situatie op, die de toepassing door werkgevers en werknemers en de controle door de sociale inspectie zal bemoeilijken. Het behoud van de regeling in artikel 20bis van de arbeidswet, met een referentieperiode van minder dan

Mme Meryame Kitir (sp.a) réitère sa question de savoir si les jours pendant lesquels les travailleurs intérimaires disposant d'un contrat à durée indéterminée n'effectuent pas de prestations mais reçoivent un salaire sont totalement assimilés à des journées de travail prestées? Ces travailleurs bénéficient-ils d'une protection suffisante? Quelles sont les dispositions qui doivent figurer dans leur convention-cadre?

En combinant le nombre d'heures supplémentaires dans différents systèmes, on aboutit à un total de 168 heures. Selon le ministre, les employeurs recourront avec parcimonie à cette possibilité en raison du sursalaire qu'ils devront payer. Dans quelle mesure a-t-on, dans le passé, recouru à la possibilité de faire prester 78 heures supplémentaires? Comment a-t-on estimé l'impact budgétaire de cette mesure?

Les sanctions proposées dans l'avis n° 1825 du CNT à l'encontre des employeurs défaillants en matière de formation, n'ont pas été analysées par le gouvernement, alors que l'expérience montre que les règles non assorties de sanctions peuvent rester lettre morte. Pourquoi ne prévoit-on pas de sanctions? Si, en outre, on choisissait de permettre à chaque travailleur individuel d'avoir droit à cinq jours de travail, cela clarifierait la teneur de l'obligation, ce qui permettrait d'infliger plus facilement des sanctions.

Pourquoi supprime-t-on le nouveau régime des premiers emplois?

Mme Catherine Fonck (cdH) maintient que les partenaires sociaux ont eu trop peu de temps pour examiner en profondeur les différentes propositions de réforme. Elle craint également que certaines modifications aient un impact négatif pour les femmes.

L'intervenante déplore que le ministre n'ait pas clarifié de nombreux points obscurs du projet de loi à l'examen, ce qui risque d'entraîner des problèmes d'application sur le terrain.

Certaines dispositions de l'accord interprofessionnel ont une incidence budgétaire, ce qui ne devra toutefois pas servir de prétexte au gouvernement pour décider unilatéralement de ne pas les honorer.

Si la combinaison des règles existantes et des nouvelles règles en matière de durée du travail n'est pas nécessairement contraire au droit européen, force est de constater qu'elle générera une situation trop complexe qui rendra plus difficiles l'application de ces règles par les employeurs et les travailleurs, ainsi que leur contrôle par l'inspection sociale. L'intervenante

een jaar voor de arbeidsduur, geniet volgens de spreker de voorkeur. Waarom werd daar niet voor gekozen?

De minister verantwoordt de niet-aanpassing van de lijst van personen met een leidende functie of met een vertrouwenspost in het koninklijk besluit van 10 februari 1965 door de beperkingen die worden opgelegd door richtlijn nr. 2003/88 (EG) met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd. Nochtans bevat artikel 17, 1°, a, van die richtlijn een lijst van personen voor wie een afwijking mogelijk is, wat bewijst dat een wijziging van de lijst in het koninklijk besluit wel mogelijk is.

Als de nieuwe regels voor opleiding niet worden nageleefd, welke sancties kunnen dan worden opgelegd?

Als in een latere fase startersbanen worden ingevoerd, moet erover worden gewaakt dat de nettolonen die voor die jobs worden betaald even hoog blijven.

D. Bijkomende antwoorden van de minister

De minister komt vervolgens terug op de vragen over het occasioneel telewerk.

De minister weerlegt de kritiek dat de sociale partners onvoldoende tijd zouden hebben gehad om zelf een reglementair kader uit te werken.

Algemeen herinnert hij eraan dat de sociale partners bij alle voorbereidingsfasen van het wetsontwerp werden betrokken. Ze hebben de mogelijkheid gekregen zich uit te spreken over belangrijke onderdelen van het wetsontwerp en kregen hiervoor veel meer tijd dan de 30 dagen die de Nationale Arbeidsraad heeft om een advies uit te brengen.

Het wetsontwerp legt inderdaad de uiterste datum van 1 februari op wat meer bepaald het occasioneel telewerk betreft. De sociale partners werden in de zomer 2016 al over de hen geboden mogelijkheid ingelicht. Het ontbreken van een collectieve arbeidsovereenkomst is niet te wijten aan tijdgebrek, maar aan het onvermogen van de sociale partners een akkoord te bereiken over een reglementair kader. De minister stipt aan dat binnen gelijkaardige termijnen wél een akkoord werd bereikt over het palliatief verlof en het tijdskrediet.

estime qu'il aurait été préférable de maintenir la réglementation contenue dans l'article 20bis de la loi sur le travail, qui prévoit une période de référence de moins d'un an pour la durée du travail. Pourquoi n'a-t-on pas opté pour cette solution?

Le ministre justifie la non-adaptation de la liste des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance et contenue dans l'arrêté royal du 10 février 1965 par les limitations imposées par la directive n° 2003/88 (CE) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Or, l'article 17, 1°, a, de cette directive reprend une liste de personnes susceptibles de faire l'objet d'une dérogation, ce qui prouve qu'une modification de la liste figurant dans l'arrêté royal est bien possible.

Quelles sont les sanctions qui pourront être infligées en cas de non-respect des nouvelles règles relatives à la formation?

Si des premiers emplois sont instaurés dans une phase ultérieure, il conviendra de veiller à ce que les salaires nets payés pour ces emplois restent à un niveau tout aussi élevé.

D. Réponses complémentaires du ministre

Le ministre revient ensuite sur les questions relatives au télétravail occasionnel.

Le ministre réfute les critiques selon lesquelles les partenaires sociaux n'auraient pas disposé de suffisamment de temps pour élaborer eux-mêmes un cadre réglementaire.

Il rappelle de façon générale que les partenaires sociaux ont été impliqués dans toutes les phases de préparation du projet de loi. Ils ont eu la possibilité de s'exprimer sur d'importantes parties du projet, durant une période bien plus longue que les 30 jours prévus pour rendre un avis au sein du Conseil national du Travail

En ce qui concerne plus précisément le télétravail occasionnel, il est exact que le projet fixe une date limite au 1^{er} février. Les partenaires sociaux ont cependant été informés dès l'été 2016 de la possibilité qui leur était offerte. L'absence de convention collective n'est pas due à un manque de temps mais à l'incapacité des partenaires sociaux de tomber d'accord sur un cadre réglementaire. Le ministre rappelle qu'un accord a bien pu être trouvé en ce qui concerne le congé pour soins palliatifs et pour le crédit temps, dans des délais similaires.

Tot slot geeft het wetsontwerp het sociaal overleg meer tijd wat andere maatregelen betreft. Dat is bijvoorbeeld het geval voor het loopbaansparen of de uitzendarbeid.

De minister verklaart dat hij de opmerkingen van de Raad van State over uitzendarbeid grondig heeft bestudeerd en dat hij de tekst heeft aangepast daar waar het nodig bleek. Zo werd verduidelijkt dat de arbeidsovereenkomst de algemene contractuele voorwaarden inzake de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht moet bevatten.

De minister verduidelijkt tot slot dat de periodes zonder uitzendopdracht worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de toepassing van de wetgeving inzake sociale zekerheid. De werknemer heeft in die periodes immers een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd en ontvangt een loon.

Voor de jaarlijkse vakantie werd ervoor gekozen het principe van de gelijkstelling expliciet in het wetsontwerp op te nemen. De minister stipt aan dat het recht op jaarlijkse vakantie in het algemeen enkel wordt verkregen op basis van het aantal effectief gewerkte dagen. Voor alle duidelijkheid werd het bijgevolg raadzaam geacht in de wettekst zelf te benadrukken dat ook die periodes in aanmerking worden genomen voor de berekening van het aantal wettelijke vakantiedagen.

Voorts verduidelijkt de minister volgens welke nadere regels de uitzendkracht wordt verwittigd van de periodes zonder uitzendopdracht.

De partijen bij een uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd moeten in die overeenkomst de algemene contractuele voorwaarden vastleggen met betrekking tot de uitvoering van de opeenvolgende uitzendopdrachten en de manier waarop de arbeidsovereenkomst zal worden uitgevoerd. Tot die contractuele voorwaarden behoren, naast afspraken over de functie, de arbeidsduur en de perimeter waarbinnen de uitzendopdrachten moeten worden uitgevoerd, o.a. ook de afspraken omtrent de manier en het tijdstip waarop de uitzendkracht zal worden verwittigd van aankomende uitzendopdrachten, alsook van eventuele periodes zonder uitzendopdracht.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. De bescherming van de uitzendkracht kan dus

Enfin, le projet laisse, sur d'autres mesures, davantage de temps à la concertation sociale. Tel est par exemple le cas pour l'épargne carrière ou le travail intérimaire.

Concernant le travail intérimaire, le ministre dit avoir examiné de manière approfondie les remarques du Conseil d'État et avoir adapté le texte quand cela s'avérait nécessaire. Il a ainsi été précisé que le contrat de travail doit contenir les conditions contractuelles générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée de travail de l'intérimaire.

Le ministre précise ensuite que les périodes d'intermission sont assimilées à des jours de travail pour l'application de la réglementation relative à la sécurité sociale. Le travailleur est en effet couvert au cours de ces périodes par un contrat de travail à durée indéterminée et perçoit un salaire.

En ce qui concerne les vacances annuelles, l'on a fait le choix de préciser le principe de l'assimilation de façon explicite dans le projet. Le ministre rappelle qu'en règle générale, le droit aux vacances annuelles s'acquiert uniquement sur la base du nombre de jours de travail effectivement prestés. Afin d'être tout à fait clair, il a donc été jugé préférable de souligner, dans le texte de la loi elle-même, que ces périodes étaient également prises en compte pour le calcul du nombre de jours de vacances annuelles légales.

Le ministre précise ensuite les modalités selon lesquelles le travailleur intérimaire sera averti des périodes d'intermission.

De partijen bij een uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd moeten in die overeenkomst de algemene contractuele voorwaarden vastleggen met betrekking tot de uitvoering van de opeenvolgende uitzendopdrachten en de manier waarop de arbeidsovereenkomst zal worden uitgevoerd. Tot die contractuele voorwaarden behoren, naast afspraken over de functie, de arbeidsduur en de perimeter waarbinnen de uitzendopdrachten moeten worden uitgevoerd, o.a. ook de afspraken omtrent de manier en het tijdstip waarop de uitzendkracht zal worden verwittigd van aankomende uitzendopdrachten, alsook van eventuele periodes zonder uitzendopdracht.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. De bescherming van de uitzendkracht kan

gegarandeerd worden door de sociale partners die het model zullen bepalen.

Daarnaast is voorzien dat het Paritair Comité voor de uitzendarbeid in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels zal vastleggen met betrekking tot de wijze waarop de uitzendkracht verwittigd zal worden over iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

Uiterlijk bij aanvang van de uitzendopdracht zal het uitzendbureau de uitzendkracht een zendingsbrief overhandigen met alle vermeldingen die worden voorgeschreven voor de traditionele uitzendarbeidsovereenkomst.

De werknemer kan een uitzendopdracht weigeren die niet in overeenstemming is met de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde contractuele voorwaarden.

Wat de schenking van verlof betreft, licht de minister de redenen toe waarom het eenparig negatief advies van de NAR niet werd gevolgd.

De minister is overtuigd van de meerwaarde van deze maatregel. Dankzij deze maatregelen zullen werknemers solidair kunnen zijn met collega's die een moeilijke periode doormaken. Het gaat om een aanvullende mogelijkheid, die geen enkele impact heeft op de bestaande of toekomstige verlofstelsels, zoals tijdskrediet of themaverlof, maar die er juist een aanvulling op kan zijn. Die maatregel werd reeds in Frankrijk ingevoerd en heeft er zijn nut bewezen, tot tevredenheid van alle betrokken partijen.

Bovendien herinnert de minister eraan dat de ontworpen regeling stoelt op vrijwilligheid, wat betekent dat niemand verplicht zal zijn verlofdagen af te staan. Bovendien kunnen alleen de bij cao vastgestelde verlofdagen worden geschonken en niet de wettelijke verlofdagen.

Ten slotte preciseert de minister dat de werknemer die een beroep wil doen op een schenking van verlofdagen, eerst zelf al zijn eigen vakantie- en rustdagen moet hebben opgebruikt.

Aangaande de glijdende werktijden klopt het dat bij overschrijding van de bepaalde arbeidsduur geen enkel overloon verschuldigd is.

Het principe van de glijdende werktijden houdt in dat de werknemer zelf zijn uren van aankomst en vertrek kiest binnen de glijtijd die in het arbeidsreglement is vastgesteld. Hij dient de aldus ingevoerde regeling in

duis gegarandeerd worden door de sociale partners die het model zullen bepalen.

Daarnaast is voorzien dat het Paritair Comité voor de uitzendarbeid in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels zal vastleggen met betrekking tot de wijze waarop de uitzendkracht verwittigd zal worden over iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

Uiterlijk bij aanvang van de uitzendopdracht zal het uitzendbureau de uitzendkracht een zendingsbrief overhandigen met alle vermeldingen die worden voorgeschreven voor de traditionele uitzendarbeidsovereenkomst.

De werknemer kan een uitzendopdracht weigeren die niet in overeenstemming is met de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde contractuele voorwaarden.

En ce qui concerne le don de congé, le ministre expose les raisons pour lesquelles l'avis négatif unanime du CNT n'a pas été suivi.

Le ministre est convaincu de la valeur ajoutée de cette mesure. Elle permettra aux travailleurs d'être solidaires avec des collègues qui traversent une période difficile. Il s'agit d'une possibilité complémentaire qui n'a aucun impact sur les régimes de congé existants ou futurs, tels que le crédit temps ou les congés thématiques mais qui peut venir en complément. Cette mesure a déjà été introduite en France et y démontre son utilité, à la satisfaction de toutes les parties concernées.

Le ministre rappelle en outre qu'il s'agit d'un régime basé sur le volontariat, qui ne force personne à renoncer à ses congés. Il ne s'applique de plus qu'aux jours de congé conventionnels, et non aux jours de congé légaux.

Enfin, le ministre précise que le travailleur qui veut faire appel à un don de congé doit avoir préalablement épuisé l'ensemble des jours de vacances et de repos dont il peut disposer librement.

Concernant les horaires flottants, il est exact qu'en cas de dépassement du temps de travail déterminé, aucun sursalaire n'est dû.

Selon le principe des horaires flottants, le travailleur choisit lui-même ses heures d'arrivée et de départ, dans la plage mobile qui a été fixée dans le règlement de travail. Il lui appartient donc de respecter le régime

acht te nemen door te veel gepresterde uren tijdig te recupereren. Niet-betaling is dus de sanctie ingeval de werknemer niet handelt volgens de regeling (overmacht buiten beschouwing gelaten).

Het vraagstuk van de vergoeding is pas aan de orde wanneer de werknemer bovenop de glijtijd zou nablijven op verzoek van de werkgever of zonder dat die laatste zou reageren. Ingeval de werkgever bijvoorbeeld zou vragen na te blijven omdat een dringende taak moet worden afgemaakt, moeten de gebruikelijke regels en voorwaarden inzake overuren worden toegepast.

Bovendien wordt gevraagd dat bij het arbeidsreglement een bijlage wordt opgenomen die alle regels inzake glijdende werktijden in detail beschrijft, zodat de werknemer terdege wordt ingelicht. Een van de vermeldingen zou kunnen zijn dat de werknemer erop wordt gewezen dat de werkgever nablijven niet aanvaardt, tenzij hij hem daar uitdrukkelijk om verzoekt.

De minister gaat opnieuw in op het tijdskrediet. Door cao 103^{ter} aan te passen hebben de sociale partners gebruik gemaakt van de expliciet bij artikel 77 van het wetsontwerp geboden mogelijkheid om zelf een reglementering uit te werken. Deze bepalingen van de wet zullen dus niet in werking treden. Cao 103^{ter} neemt de inhoud van het wetsontwerp over.

De nieuwe cao zal in werking treden op uiterlijk 1 april 2017, tenzij het koninklijk besluit dat de nieuwe uitkeringsvoorwaarden regelt, overeenkomstig de bij cao 103^{ter} bepaalde rechten, eerder in werking treedt. Dat besluit wordt momenteel uitgeschreven en zal, zodra dit wetsontwerp zal zijn aangenomen, ter advies worden voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA.

Alle nieuwe aanvragen en verlengingsvragen vallen onder het nieuwe stelsel. Op de bestaande tijdskrediet- en loopbaaneinderegelingen blijft de eerdere cao nr. 103 van toepassing.

Aangaande de arbeidstijd komt de minister terug op zijn verklaring in de memorie van toelichting dat het menu van de wet onder meer zal worden gevoed vanuit "een evaluatie van de bestaande afwijkingsmogelijkheden voor sectoren en bedrijven". Die mogelijkheden werden opgelijst en ter kennis gebracht van de commissieleden. Het gaat om een lijst met alle sector-cao's die voorzien in een annualisering in het raam van artikel 26^{bis} van de arbeidswet, om een lijst met toepassing van artikel 20^{bis} en om een lijst krachtens de nieuwe arbeidsstelsels (wet van 1987).

ainsi mis en place, en prévoyant à temps les récupérations pour les heures prestées en trop. Le non-paiement constitue donc la sanction en cas de non-respect du régime par le travailleur (hormis le cas de force majeure).

Ce n'est que, dans le cas où le travailleur resterait au-delà de la plage mobile, à la demande de l'employeur, ou sans que l'employeur ne réagisse, que se poserait la question de la rémunération. Si l'employeur demande, par exemple, de rester plus tard parce qu'il y a un travail urgent à finaliser, les règles et conditions normales en matière d'heures supplémentaires doivent être appliquées.

Il est en outre demandé qu'une annexe au règlement de travail reprenne en détails l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant, afin que le travailleur soit bien informé. Une des mentions pourrait être de prévenir le travailleur que l'employeur ne tolère pas qu'il reste après les heures, sauf s'il lui en fait la demande expresse.

Le ministre revient sur le crédit temps. En adaptant la CCT 103^{ter}, les partenaires sociaux ont fait usage de la possibilité qui leur a été offerte explicitement par l'article 77 du projet de loi d'élaborer eux-mêmes une réglementation. Ces dispositions de la loi n'entreront donc pas en vigueur. La CCT 103^{ter} reprend le contenu du projet de loi.

La nouvelle CCT entrera en vigueur au plus tard au 1^{er} avril 2017, sauf si l'arrêté royal qui règle les nouvelles conditions d'allocation, conformément aux droits prévus par la CCT 103^{ter}, entre en vigueur plus tôt. Cet arrêté est en cours de préparation et sera soumis pour avis au comité de gestion de l'ONEM et au Conseil d'État dès l'adoption du présent projet.

Toutes les nouvelles demandes et demandes de prolongation tombent sous le nouveau régime. Les régimes de crédit temps et de fin de carrière en cours restent régis par l'ancienne CCT n° 103.

Concernant le temps de travail, le ministre revient sur ses déclarations dans l'exposé des motifs selon lesquelles le menu de la loi sera alimenté notamment par "une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour les secteurs et les entreprises". Ces dernières ont été listées et les listes distribuées aux membres de la commission. Il s'agit d'une liste reprenant toutes les CCT sectorielles qui prévoient une annualisation dans le cadre de l'article 26^{bis} de la loi sur le travail, d'une liste en application de l'article 20^{bis} et d'une liste en application des nouveaux régimes de travail (loi de 1987).

Vervolgens gaat de minister in op de overuren.

Het optrekken van de interne grens naar 143 uren biedt meer flexibiliteit in de arbeidsorganisatie. Op deze manier kunnen de werkgevers ook beter rekening houden met de in het wetsontwerp voorziene mogelijkheid voor werknemers om een aanvraag te doen om vrijwillige overuren te presteren. Deze vrijwillige overuren worden immers voor het grootste deel meegeteld in de berekening van de interne grens (in tegenstelling tot het bestaande krediet aan overuren waarvoor de werknemer kan kiezen om deze niet in te halen).

Op de vraag hoe de interne grens gebruikt moet worden onder het vroegere aantal is de minister niet in staat een antwoord te geven aangezien de interne grens in elke onderneming per individuele werknemer wordt toegepast. Hierover zijn geen gegevens beschikbaar. Wel bestond reeds de mogelijkheid om de interne grens te verhogen tot maximum 130 uren bij CAO of bij arbeidsreglement of tot maximum 143 uren bij CAO. In dit kader werd tot op heden in 34 verschillende paritaire comités of subcomités een CAO gesloten. In vele ondernemingen is op basis hiervan dus reeds een hogere interne grens van toepassing.

De minister legt dan uit hoe de opbrengst voor de vrijwillige overuren op 30 miljoen berekend werd.

Vanaf de inwerkingtreding van de wet werkbaar werk wordt het mogelijk vrijwillige overuren te presteren, maximaal 100 per werknemer per jaar. Er werd uitgegaan van de veronderstelling dat het nieuwe instrument om vrijwillig overuren te presteren gebruikt zal worden naast de bestaande manieren. Gesteld dat 12,5 % van de arbeiders gemiddeld 25 extra overuren zal presteren op jaarbasis via het stelsel van de vrijwillige overuren, komen we aan 3,6 miljoen overuren die op deze manier gepresteerd zal worden. Voor berekening van de opbrengst, werd er uitgegaan van een gemiddeld uurloon van 12 euro, wat een representatief gemiddeld uurloon is voor het geheel van de arbeiderssectoren (van horeca tot bouw). De meerinkomsten vanuit sociaal zekerheidsoogpunt zijn te verklaren door het verschil in werkgeversbijdragen op het loon (inclusief overuren) en door het verschil in persoonlijke bijdrage werknemer. Aangezien het fiscale effect verwaarloosbaar is, werd er enkel met het RSZ-effect gewerkt. Samengevat heeft men 3,6 miljoen overuren aan 12,17 euro per uur

Le ministre revient ensuite sur les heures supplémentaires.

Porter la limite interne à 143 heures permet davantage de flexibilité dans l'organisation du travail. De cette manière, les employeurs peuvent également mieux tenir compte de la possibilité, pour les travailleurs, de demander à prester des heures supplémentaires volontaires, comme le prévoit le projet de loi à l'examen. La majeure partie de ces heures supplémentaires volontaires est en effet prise en compte dans le calcul de la limite interne (contrairement au crédit d'heures supplémentaires existant que le travailleur peut choisir de ne pas récupérer).

Le ministre n'est pas en mesure de répondre à la question de savoir comment il faut utiliser l'ancienne limite interne, étant donné que dans chaque entreprise, la limite interne est appliquée individuellement à chaque travailleur. Aucun chiffre n'est disponible à ce sujet. Toutefois, la possibilité de porter la limite interne à maximum 130 heures par le biais d'une CCT ou d'un règlement de travail ou à maximum 143 heures par le biais d'une CCT existait déjà. Dans ce cadre, 34 commissions paritaires et sous-commissions paritaires différentes ont jusqu'à présent conclu une CCT. Grâce à cette possibilité, une limite interne plus élevée s'applique d'ores et déjà dans de nombreuses entreprises.

Le ministre explique ensuite la méthode de calcul utilisée pour établir que les heures supplémentaires volontaires rapporteront 30 millions d'euros.

Dès l'entrée en vigueur de la loi concernant le travail faisable, il sera possible de prester des heures supplémentaires volontaires, avec un plafond annuel fixé à 100 heures par travailleur. On a supposé que ce nouvel instrument permettant de prester des heures supplémentaires volontaires sera utilisé en plus des pratiques existantes. En supposant que 12,5% des travailleurs presteront annuellement et en moyenne 25 heures supplémentaires de plus dans le cadre du système des heures supplémentaires volontaires, on arrivera à un total de 3,6 millions d'heures supplémentaires prestées de cette manière. Pour calculer le rendement, on est parti d'un salaire horaire moyen de 12 euros, ce qui constitue un salaire horaire moyen représentatif de l'ensemble des secteurs ouvriers (de l'horeca au secteur de la construction). Les revenus supplémentaires pour la sécurité sociale s'expliquent par la différence au niveau des cotisations patronales sur le salaire (en ce compris les heures supplémentaires) et par la différence au niveau des cotisations personnelles des travailleurs.

berekend, wat neerkomt op 44 miljoen euro dat voorzichtigheidshalve op 30 miljoen werd begroot.

De minister antwoordt vervolgens op de kritiek dat de reglementering inzake de arbeidstijd voor de werknemer over het algemeen te ingewikkeld is.

Volgens de minister is dat probleem reëel, maar is het precies het gevolg van een historische ontwikkeling. Hij gelooft dat hij er met dit wetsontwerp in slaagt vereenvoudiging te brengen voor bepaalde aspecten, zoals deeltijds werk. Voor andere aspecten is een vereenvoudiging onrealistisch gebleken.

De minister wenst de komende maanden op die weg voort te gaan en uiteindelijk eventueel tot een codificatie van de regelgeving inzake arbeid te komen. De sociale partners zijn in het centraal akkoord 2017-2018 de verbintenissen aangegaan om voorstellen te formuleren ter vereenvoudiging van de bestaande regelgeving en van de administratieve vormvereisten.

De moeilijkheden als gevolg van de complexiteit van de wetgeving moeten bovendien worden genuanceerd. De administratie van de FOD Werkgelegenheid verschafft immers in bevattelijke vorm alle nodige informatie over de arbeidswetgeving en controleert de uitvoering van die wetgeving doeltreffend.

Wat de flexibele uurroosters betreft, kan elke onderneming op analoge wijze een flexibele werktijdregeling invoeren, als daarover een akkoord kan worden bereikt. De ondernemingen die al een flexibele werktijdregeling toepassen, met een referteperiode van minder dan één jaar, mogen die behouden. De bestaande cao's en arbeidsreglementen blijven volledig van toepassing.

De minister antwoordt vervolgens op de vragen in verband met de herziening van de lijst in het koninklijk besluit van 1965 over de personen die met een leidende functie of vertrouwenspost zijn bekleed. Het is juist dat een herziening van dat besluit welkom zou zijn, aangezien het niet langer in overeenstemming is met de Europese richtlijn waarbij dat begrip is vervangen door "personen met een autonome beslissingsbevoegdheid".

Aangezien dat koninklijk besluit echter werd genomen op basis van de wet van 16 maart 1971, moet het advies van de sociale partners worden ingewonnen alvorens het te kunnen wijzigen. Bij een brief van

Étant donné que l'effet fiscal est négligeable, seul l'effet ONSS a été pris en compte. En résumé, le calcul est le suivant : 3,6 millions d'heures supplémentaires pour un salaire horaire de 12,17 euros, soit un montant de 44 millions d'euros ramené par prudence à 30 millions d'euros.

Le ministre répond ensuite aux critiques selon lesquelles la réglementation en matière de temps de travail serait, de façon générale, trop complexe pour le travailleur.

Selon le ministre, si cette difficulté est bien réelle, elle est le produit d'une évolution historique. Il estime réussir, par le biais de ce projet, à introduire une simplification sur certains aspects comme par exemple le travail à temps partiel. Pour d'autres aspects, une simplification s'est avérée irréaliste.

Le ministre exprime sa volonté de poursuivre dans cette voie dans les mois à venir, dans le but de parvenir éventuellement à une codification de la réglementation sur le travail. Les partenaires sociaux ont, dans l'accord interprofessionnel 2017-2018, pris l'engagement de formuler des propositions pour simplifier la réglementation actuelle, ainsi que les formalités administratives.

Les difficultés qu'engendre la complexité de la législation doivent en outre être nuancées. L'administration du SPF Emploi met en effet à disposition, de façon compréhensible, toute l'information nécessaire sur la législation du travail et contrôle de façon efficace l'application de cette législation.

Concernant les horaires flexibles, chaque entreprise peut, de façon analogue, introduire un régime d'horaires flexibles, si un accord peut être obtenu à ce sujet. Les entreprises qui appliquent déjà un régime d'horaires flexibles, avec une période de référence plus courte qu'un an, peuvent le maintenir. Les CCT et règlements du travail existants restent entièrement d'application.

Le ministre répond ensuite aux questions relatives à la révision de la liste de l'arrêté royal de 1965 concernant le personnel investi d'un poste de direction et de confiance. Il est exact qu'une révision de cet arrêté serait opportune dans la mesure où ce dernier n'est plus en conformité avec la directive européenne qui a remplacé cette notion par celle de "personnes ayant un pouvoir de décision autonome".

Toutefois, cet arrêté royal étant pris sur la base de la loi du 16 mars 1971, l'avis des partenaires sociaux doit être recueilli avant de le modifier. Dans un courrier du 22 mars 2000, la ministre de l'époque a demandé au

22 maart 2000 heeft de toenmalige minister aan de NAR, die daar sinds 1997 mee bezig was, gevraagd die werkzaamheden af te ronden en met een advies naar buiten te komen.

Naar aanleiding van het nationaal verslag over de richtlijn inzake de organisatie van de arbeidstijd heeft de NAR in advies nr. 1403 van 28 mei 2002 aangegeven dat hij het “gezien het belang van de problematiek” geraden achtte “dat deze herziening in de eerste plaats zou gebeuren in de verschillende bedrijfstakken”; voorts heeft de NAR zich ertoe verbonden een “aanvullende regeling uit te werken”. De minister stelt vast dat tot op heden geen enkel voorstel is uitgewerkt.

Met betrekking tot het gendervraagstuk klopt het dat als men het in een onderneming eens wordt om een flexibele werktijdregeling in te voeren overeenkomstig artikel 20*bis* van de arbeidswet, een piek van maximum 45 uur per week gedurende een bepaalde periode mogelijk is. Op een dergelijke periode moet echter per definitie een duurvermindering volgen (31 uur per week bij een effectieve 38-urenweek) om aan het einde van de referteperiode de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te bereiken.

Inzake opleiding bevestigt de minister dat het wetsontwerp niet langer in een sanctieregeling voorziet.

De toepassing zal wel onderworpen zijn aan de controle van de sociale inspectie op de algemeen verbindend verklaarde cao's. Het overgrote deel van de sectoren is nu reeds gebonden door een sectorale cao rond vorming die algemeen verbindend is verklaard. De verwachting is dat deze cao's zullen worden verlengd en aangepast om te voldoen aan de nieuwe wettelijke bepalingen. De bedrijven uit deze sectoren zijn uiteraard wel gehouden de bepalingen van deze sectorale cao's na te leven met daarbij horende mogelijke sancties bij niet naleving.

Aangaande de uitzondering voor de kmo's met minder dan tien werknemers is de minister van mening dat deze maatregel de kmo's er niet van zal weerhouden in opleiding te investeren. Het is immers in hun eigen belang op opleiding in te zetten als zij concurrerend willen blijven.

De opleidingen bij de kmo's zullen vooral intensief en informeel verlopen. Het gaat om opleidingen op de werkvloer.

Ten slotte gaat de minister opnieuw in op het ontwerp van interprofessioneel akkoord. Hij bevestigt dat het belangrijk is dat de sociale partners er hun goedkeuring

CNT qui, depuis 1997, avait entamé des travaux à ce sujet, de bien vouloir les finaliser et remettre un avis.

Lors du rapport national concernant la directive sur l'aménagement du temps de travail, dans son avis n° 1403 du 28 mai 2002, le CNT indiquait qu'il serait plus opportun, vu l'importance de la problématique, que cette révision soit réalisée en premier lieu au niveau des différentes branches d'activité, et s'engageait à élaborer un régime supplétif. Le ministre constate qu'à ce jour, aucune proposition n'a été élaborée.

Concernant la problématique de la dimension de genre, il est exact que, lorsque l'on convient, au sein d'une entreprise, d'introduire un régime d'horaires flexibles conformément à l'article 20*bis* de la loi sur le travail, un pic de maximum 45 heures par semaine est possible durant une certaine période. Une telle période sera cependant par définition suivie d'une diminution d'heures (de 31 heures par semaine, dans le cas d'une semaine effective de 38 heures), afin d'atteindre la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence.

Concernant la formation, le ministre confirme que le projet ne prévoit plus de régime de sanctions.

De toepassing zal wel onderworpen zijn aan de controle van de sociale inspectie op de algemeen verbindend verklaarde cao's. Het overgrote deel van de sectoren is nu reeds gebonden door een sectorale cao rond vorming die algemeen verbindend is verklaard. De verwachting is dat deze cao's zullen worden verlengd en aangepast om te voldoen aan de nieuwe wettelijke bepalingen. De bedrijven uit deze sectoren zijn uiteraard wel gehouden de bepalingen van deze sectorale cao's na te leven met daarbij horende mogelijke sancties bij niet naleving.

Concernant l'exception faite pour les PME comptant moins de 10 travailleurs, le ministre estime que cette mesure n'est pas de nature à décourager les PME d'investir dans la formation. Il est en effet dans leur propre intérêt de miser sur la formation si elles veulent rester compétitives.

Les formations au sein des PME se feront surtout de manière intensive et informelle. Il s'agit d'une formation en milieu de travail.

Enfin, le ministre revient sur le projet d'accord interprofessionnel. Il affirme l'importance de son approbation par les partenaires sociaux. Cette approbation constitue

aan hebben verleend. Die goedkeuring is een krachtig signaal dat aantoonst dat het sociaal overleg daadwerkelijk functioneert. Een interprofessioneel akkoord is de onmisbare basis voor geslaagde sectoronderhandelingen. Op hun beurt zijn die sectoronderhandelingen van essentieel belang voor de omzetting van de maatregelen die vervat zijn in het menu van dit wetsontwerp.

De minister preciseert dat de regering een werkgroep de opdracht heeft gegeven de budgettaire impact van het ontwerp van centraal akkoord te becijferen.

V. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Opschrift

De heer Jean-Marc Delizée (PS) c.s. dient amendement nr. 23 (DOC 54 2247/003) in.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) preciseert dat dit amendement ertoe strekt het woord “werkbaar” uit het opschrift van het wetsontwerp te halen. Zij is immers van mening dat het wetsontwerp uiteindelijk weinig initiatieven bevat die werk meer “werkbaar” maken, en dat het niet tegemoetkomt aan de verzuchtingen van de werknemers op dat vlak.

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 2

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) betreurt dat het wetsontwerp voorziet in een automatische annualisering van de arbeidsduur, terwijl de sociale partners thans de mogelijkheid hebben op sector- of bedrijfsniveau te beslissen over een kortere referteperiode. Zij ziet de meerwaarde van een dermate strikt wetgevend raamwerk niet in en verkiest de flexibiliteit van het bestaande stelsel. Zij is van mening dat de minister de gemaakte keuze onvoldoende rechtvaardigt.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) voegt daaraan toe dat de automatische aard van de annualisering tot gevolg heeft dat dit beginsel wordt opgelegd aan ondernemingen die daartoe misschien niet de behoefte voelen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) herinnert eraan dat de ondernemingen die momenteel een kortere referteperiode toepassen op grond van een arbeidsreglement of van een cao, niet zullen zijn onderworpen aan de annualisering. In de toekomst dreigt een dergelijke situatie concurrentievervalsing te veroorzaken tussen ondernemingen van een zelfde sector, waarbij sommige

un signal important pour démontrer que la concertation sociale fonctionne effectivement. Un accord interprofessionnel est la base indispensable pour des négociations sectorielles de qualité. Ces négociations sectorielles sont quant à elles d’une importance essentielle pour la transposition des mesures prévues au menu du présent projet de loi.

Le ministre précise que le gouvernement a mis sur pied un groupe de travail chargé de chiffrer l’impact budgétaire du projet d’accord interprofessionnel.

V. — DISCUSSION DES ARTICLES

Intitulé

M. Jean-Marc Delizée (PS) et consorts introduisent l’amendement n° 23 (DOC 54 2247/003).

Mme Meryame Kitir (sp.a) précise que cet amendement vise à supprimer dans l’intitulé du projet le mot “faisable”. Elle estime en effet que le projet contient au final peu d’initiatives permettant de rendre le travail plus “faisable” et ne répond pas à la demande des travailleurs à cet égard.

Articles 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 2

Mme Catherine Fonck (cdH) regrette que le projet introduise une annualisation automatique de la durée du travail là où actuellement les partenaires sociaux ont la possibilité de décider au niveau sectoriel ou au niveau de l’entreprise d’une période de référence plus courte. Elle n’aperçoit pas la plus value d’un cadre légal aussi strict et lui préfère la flexibilité du système actuel. Elle estime que le ministre ne justifie pas suffisamment le choix qui est fait.

M. Jean-Marc Delizée (PS) ajoute que le caractère automatique de l’annualisation a pour effet d’imposer ce principe à des entreprises qui n’en ressentent peut être pas le besoin.

Mme Catherine Fonck (cdH) rappelle que les entreprises qui appliquent aujourd’hui une période de référence plus courte en vertu d’un règlement de travail ou d’une CCT ne seront pas soumises à l’annualisation. Dans le futur une telle situation risque de créer de distorsion de concurrence entre entreprises d’un même secteur, les unes ayant la possibilité de travailler avec

de mogelijkheid hebben met korte referteperiodes te werken en de andere ambtshalve aan de annualisering zijn onderworpen.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) merkt een omkering op inzake de volgorde van de instrumenten die moeten worden gebruikt om een overschrijding toe te staan. Terwijl thans de collectieve arbeidsovereenkomst de regel is en het arbeidsreglement de uitzondering, beoogt het wetsontwerp die prioriteitsvolgorde om te keren.

Hij komt terug op de opmerkingen die de Raad van State heeft geformuleerd in zijn advies over het voorontwerp, in verband met de conformiteit van dit artikel met Europese Richtlijn 2003/88. De Raad van State had eraan herinnerd dat de richtlijn alleen onder zeer strikte voorwaarden de uitzonderingen op het beginsel van de referteperiode van vier maanden toestaat. Volgens de heer Delizée verstrekt de regering dienaangaande geen enkele verantwoording. Voorts had de Raad van State erop gewezen dat volgens de richtlijn de instelling van een langere referteperiode een prerogatief van de sociale partners is en niet van de lidstaten. Volgens de heer Delizée kon de minister de aangelegenheid dus niet bij wet regelen.

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, herinnert er eerst aan dat artikel 20bis van de wet van 1971 slechts één mogelijkheid biedt: de toepassing ervan vereist de aanneming van een cao of de wijziging van een arbeidsreglement en is dus niet verplicht. Tevens herinnert hij eraan dat alle cao's die een kortere referteperiode bepalen in acht zullen worden genomen en dat artikel 26bis van dezelfde wet eveneens de mogelijkheid biedt over kortere periodes te werken. Hij begrijpt dus niet in welk opzicht de voorgestelde maatregelen een concurrentieprobleem zouden kunnen veroorzaken: nu al moeten de ondernemingen uit een zelfde sector met verschillende referteperiodes werken zonder dat dit moeilijkheden doet rijzen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) en de heer Jean-Marc Delizée (PS) constateren dat, hoewel het klopt dat de annualisering alleen zal gelden wanneer een nieuwe cao wordt gesloten of een nieuw arbeidsreglement wordt uitgevaardigd, dit niet wegneemt dat in het laatste geval de sociale partners geen keuze zullen hebben wat de referteperiode betreft. Door dat gebrek aan soepelheid van onze wetgeving zal het moeilijker worden akkoorden te sluiten met de sociale partners. Volgens hen is deze maatregel onvoldoende met redenen omkleed; zij betreuren deze "ideologische" keuze.

des périodes de références courtes et les autres étant soumises d'office à l'annualisation.

M. Jean-Marc Delizée (PS) note un renversement dans l'ordre des instruments devant être utilisés pour autoriser un dépassement. Alors qu'aujourd'hui la convention collective est la règle et le règlement de travail l'exception, le projet renverse cet ordre de priorité.

Il revient sur les remarques que le Conseil d'État a formulé dans son avis sur l'avant-projet, relatives à la conformité de cet article avec la directive européenne 2003/88. Le Conseil d'État avait rappelé que la directive n'admet les exceptions au principe de la période de référence des quatre mois qu'à des conditions très strictes. Le gouvernement n'apporte selon M. Delizée aucune justification à cet égard. Le Conseil d'État avait en outre relevé que selon la directive, l'adoption d'une période de référence plus longue est une prérogative des partenaires sociaux et non des États membres. Pour M. Delizée, le ministre ne pouvait dès lors régler la question par la voie législative.

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, rappelle tout d'abord que l'article 20bis de la loi de 1971 n'offre qu'une faculté: son application nécessite l'adoption d'une CCT ou la modification d'un règlement de travail et n'est donc pas obligatoire. Il répète en outre que toutes les CCT qui définissent une période de référence plus courte seront respectées et que l'article 26bis de la même loi permet également de travailler sur des périodes plus courtes. Il n'aperçoit pas en quoi les mesures proposées pourraient introduire un problème de concurrence: aujourd'hui déjà les entreprises d'un même secteur sont amenées à travailler avec des périodes de référence différentes sans que cela pose problème.

Mme Catherine Fonck (cdH) et M. Jean-Marc Delizée (PS) constatent que, s'il est vrai que l'annualisation ne s'appliquera qu'en cas de conclusion d'une nouvelle CCT ou d'un nouveau règlement de travail, il n'en reste pas moins que dans ce dernier cas, les partenaires sociaux n'auront pas le choix de la période de référence. Ce manque de souplesse dans la législation rendra la conclusion d'accords par les partenaires sociaux plus difficile. Ils estiment la motivation de cette mesure insuffisante et déplorent un choix qualifié d'idéologique.

De minister meent dat de verwijzing naar een arbeidsreglement geenszins afbreuk doet aan het sociaal overleg. De sociale partners hebben inspraak in het kader van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) antwoordt dat de werknemers geen veto kunnen stellen tegen een wijziging van het arbeidsreglement. Hij beklemtoont andermaal dat de omkering van de cascade in het nadeel van de werknemers speelt.

De minister is het niet eens met die analyse.

Met betrekking tot Europese Richtlijn 2003/88/EG verwijst *de minister* naar de antwoorden die bij de algemene bespreking al werden gegeven. Volgens hem wordt die Richtlijn onverkort in acht genomen. *De heer Jean-Marc Delizée (PS)* deelt die mening niet.

Art. 3

De heer Jean-Marc Delizée (PS) c.s. dient amendement nr. 27 (DOC 54 2247/003) in. Hij geeft aan dat dit amendement ertoe strekt de sociale partners meer tijd te gunnen om akkoorden te sluiten die afwijken van de annualisering.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) steunt dit amendement.

De minister meent dat de sociale partners voldoende ruimte hebben gekregen. De minister heeft geen weet van besprekingen die op sectoraal niveau nog aan de gang zouden zijn geweest en die men niet binnen de geplande termijn zou kunnen hebben afronden. In de praktijk lijkt deze bepaling dus geen problemen te doen rijzen.

Art. 4

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) neemt akte van de antwoorden van de minister over de kwestie van de verzaking aan nog onbestaande rechten. Hoewel het juridisch correct is dat ten deze geen enkel recht ontstaat, neemt dat niet weg dat de werknemer in de praktijk bij voorbaat afstand doet van zijn rechten.

Mevrouw Fonck vindt de manier waarop de verschillende wetsbepalingen inzake overuren zullen samengaan, nog steeds niet duidelijk. Ze geeft opnieuw het voorbeeld van een werknemer die dringende werken aan machines moet uitvoeren, hoewel hij de grens van 48 uren per week al heeft bereikt.

Le ministre estime que la référence à un règlement de travail ne porte en rien préjudice à la concertation sociale. Les partenaires sociaux ont leur mot à dire dans le cadre de la procédure de modification du règlement de travail.

M. Jean-Marc Delizée (PS) répond que les travailleurs ne disposent pas d'une faculté de blocage lorsqu'il s'agit de modifier le règlement de travail. Il réaffirme que selon lui le renversement de la cascade désavantage les travailleurs.

Le ministre ne peut souscrire à cette analyse.

Quant à la directive européenne 2003/88 *le ministre* se réfère aux réponses déjà données dans le cadre de la discussion générale et l'estime entièrement respectée, opinion que ne partage pas *M. Jean-Marc Delizée (PS)*.

Art. 3

M. Jean-Marc Delizée (PS) et consorts introduisent l'amendement n° 27 (DOC 54 2247/003). *M. Jean-Marc Delizée (PS)* explique que cet amendement a pour objet de laisser davantage de temps aux partenaires sociaux afin de conclure des accords dérogeant à l'annualisation.

Mme Meryame Kitir (sp.a) exprime son soutien à cet amendement.

Le ministre estime que les partenaires sociaux ont disposé d'une marge de manœuvre suffisante. Le ministre n'a pas connaissance de discussions qui auraient été encore en cours au niveau sectoriel et n'auraient pu aboutir dans le délai prévu. Cette disposition ne semble donc pas poser de problème en pratique.

Art. 4

Mme Catherine Fonck (cdH) prend acte des réponses du ministre sur la question de la renonciation à des droits qui ne sont pas encore nés. S'il est exact, d'un point de vue juridique, qu'aucun droit ne naît en l'espèce, il n'en reste pas moins qu'en pratique le travailleur renonce par avance à ses droits.

Mme Fonck estime que la façon dont les différentes dispositions légales relatives aux heures supplémentaires vont se combiner n'est toujours pas claire. Elle rappelle l'exemple déjà donné d'un travailleur qui serait amené à effectuer des travaux urgents à des machines alors qu'il a déjà atteint la limite des 48 heures par semaine.

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, stipt aan dat dergelijke situaties uitzonderlijk zijn. De wet voorziet in haar huidige versie al in de overschrijding van de grens van 48 uren in een dergelijk geval.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) weerlegt dit argument. Het feit dat de wet in haar huidige versie de richtlijn al zou schenden, is geen goed argument om die situatie te handhaven. Ze wijst op de incoherentie in het betoog van de minister, die de wet op dit punt weigert aan te passen aan de richtlijn, maar wel een herziening in die zin aankondigt van het koninklijk besluit van 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed. Ze bevestigt tot slot dat er veel ongevallen met machines gebeuren.

De heer Frédéric Daerden (PS) herinnert eraan dat de vrijwillige overuren nochtans tussen de werknemer en de werkgever worden afgesproken. De positie van de individuele werknemer is zwakker dan bij een collectieve onderhandeling.

Hij vindt dat de in artikel 4, § 2, tweede lid, opgenomen termijn die de sociale partners krijgen om afwijkende collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten, niet volstaat. Weet de minister of dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten met het oog op de aanneming van deze wet?

De minister legt uit dat dit artikel het resultaat is van een streven naar evenwicht tussen flexibiliteit en de wil om de werknemers te beschermen. De vereiste dat de werknemer het initiatief neemt en het bestaan van een document met een maximale geldigheidsduur van zes maanden, bieden afdoende garanties ter zake.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) vindt die verklaring niet realistisch. In de praktijk staat de werknemer in een zwakke positie, waardoor hij geen overwerk kan weigeren uit vrees om zijn baan te verliezen. De vereiste inzake een overeenkomst of een initiatief van zijn kant is louter theoretisch.

De minister antwoordt dat hoewel sommige werkgevers niet bijzonder correct handelen, men niet in een karikatuur mag vervallen. Overwerk is duur en het is weinig waarschijnlijk ervan uit te gaan dat een werkgever er zonder reden een beroep op doet.

De heer Frédéric Daerden (PS) vindt dat hoewel de meeste werkgevers zich correct gedragen, dat niet altijd het geval is. Men mag werknemers die met gewetenloze werkgevers te maken hebben, niet aan hun lot overlaten.

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur estime que ce type de situations est extraordinaire. La loi permet déjà dans sa rédaction actuelle le dépassement de la limite des 48 heures dans un tel cas.

Mme Fonck réfute cet argument. Le fait que la loi dans sa rédaction actuelle contreviendrait déjà à la directive ne constitue pas un bon argument pour maintenir cette situation. Elle relève l'incohérence du discours du ministre qui refuse de mettre la loi en conformité avec la directive ici et annonce d'autre part une révision dans ce but de l'arrêté royal de 1965 concernant le personnel investi d'un poste de direction et de confiance. Elle affirme enfin que les accidents à des machines sont fréquents.

M. Frédéric Daerden (PS) rappelle que les heures supplémentaires volontaires se négocient directement entre le travailleur et l'employeur. Le travailleur est davantage fragilisé que dans le cas d'une négociation collective.

Il estime insuffisant le délai laissé aux partenaires sociaux à l'article 4, § 2, alinéa 2, pour conclure des CCT dérogatoires. Le ministre a-t-il connaissance de la conclusion de telles conventions en prévision de l'adoption de la présente loi?

Le ministre explique que cet article est le produit d'une recherche d'équilibre entre d'une part la flexibilité et d'autre part la volonté de protéger les travailleurs. La nécessaire initiative du travailleur ainsi que l'exigence d'un écrit dont la validité est limitée à six mois constituent à cet égard des garanties suffisantes.

Mme Meryame Kitir (sp.a) estime que cette affirmation n'est pas réaliste. Dans la pratique, le travailleur se trouve dans une position de faiblesse qui ne lui permet pas de refuser des heures supplémentaires par crainte de perdre son emploi. L'exigence d'un accord ou d'une initiative de sa part est tout à fait théorique.

Le ministre répond que même si certains employeurs sont peut corrects, l'on ne peut tomber dans la caricature. Les heures supplémentaires coûtent cher et il est peu probable d'imaginer qu'un employeur y fasse appel sans raison.

M. Frédéric Daerden (PS) estime que même si la majorité des employeurs se comportent de manière correcte, tel n'est pas toujours le cas. L'on ne peut abandonner les travailleurs qui doivent faire face à des employeurs peu scrupuleux.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) wenst meer informatie over de gebruikte methode om de opbrengst van die maatregel te ramen. Men heeft zich gebaseerd op een aandeel van 12,5 % werknemers die overuren hebben gepresteerd. Hoeveel overuren hebben de laatstgenoemden gewerkt?

Met betrekking tot de interne grens heeft de minister vermeld dat al 34 paritaire comités een cao in die zin hebben gesloten. Hoeveel werknemers zijn in totaal betrokken?

De minister deelt mee dat zijn raming berust op een solide basis en realistisch is. Men is uitgegaan van 25 uur overwerk per jaar per werknemer, wat neerkomt op een half uur per week. De minister vindt die aanpak voldoende voorzichtig en behoudend.

De aanvullende gevraagde cijfers zullen later worden meegedeeld.

De heer Frédéric Daerden (PS) stelt zich vragen over de weerslag van die maatregel op de werkgelegenheid. Heeft men berekend hoeveel banen niet zullen worden gecreëerd als gevolg van het presteren van die 25 uur overwerk per werknemer?

Voor de *vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Kris Peeters*, is de relatie tussen overwerk en banenschepping niet zo vanzelfsprekend. Het is niet zeker dat de beperking van overwerk tot jobcreatie leidt.

Art. 5

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) herinnert aan de verklaring van de minister: de voor de arbeidstijd geldende referteperiode is een volledig jaar. Artikel 5, 2°, beoogt de vervanging van § 1bis van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 door een nieuwe bepaling. Het nieuwe plafond van de totale duur van de verrichte arbeid mag de toegestane gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode niet met meer dan 143 uren overschrijden.

Het verbaast de spreker dat artikel 26bis van diezelfde wet niet wordt gewijzigd om de referteperiode aan te passen.

Hoe worden die periodes beheerd? Worden de 143 uren verhoudingsgewijs verminderd voor een referteperiode van drie maanden?

Mme Meryame Kitir (sp.a) demandent de précisions supplémentaires sur la méthode utilisée pour estimer les recettes de cette mesure. L'on s'est basé sur une proportion de 12,5 % de travailleurs ayant effectué des heures supplémentaires. Combien d'heures supplémentaires ces derniers ont-ils prestées?

Concernant la limite interne, le ministre a cité le nombre de 34 commissions paritaires ayant déjà conclu des CCT en ce sens. Combien de travailleurs sont concernés au total?

Le ministre affirme que son estimation repose sur des bases solides et est réaliste. L'on a pris pour hypothèse 25 heures supplémentaires par an par travailleur ce qui représente une demi-heure par semaine. Le ministre estime cette approche suffisamment prudente et conservatrice.

Les chiffres complémentaires demandés seront communiqués par la suite.

M. Frédéric Daerden (PS) s'interroge sur l'impact de cette mesure sur la création d'emplois. A-t-on calculé combien d'emplois ne seront pas créés en raison de la prestation de ces 25 heures supplémentaires par travailleur?

Pour *M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur* la relation entre les heures supplémentaire et la création d'emplois n'est pas aussi évidente. Il n'est pas certain que la limitation des heures supplémentaires permettrait de créer des emplois.

Art. 5

Mme Catherine Fonck (cdH) rappelle la déclaration du ministre: la période de référence pour le temps de travail s'étend sur un an fixe. L'article 5, 2°, vise à remplacer le § 1^{er}bis de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 par une nouvelle disposition. Dorénavant, le nouveau plafond de la durée totale du travail presté ne pourra dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence.

L'intervenante s'étonne que l'article 26bis de la même loi ne soit pas modifié pour adapter la période de référence.

Quelle sera la gestion de ces périodes? Avec une période de référence de trois mois, les 143 heures seront-elles réduites proportionnellement?

Die 143 uren kunnen nog worden aangevuld met 25 uren op vrijwillige basis, wat betekent dat de werknemer 168 uren presteert vóór hij recht heeft op inhaalrust.

De heer Frédéric Daerden (PS) stelt de verhoging van het aantal uren aan de kaak en vraagt of de regering rekening heeft gehouden met studies over de impact van de maatregelen op de gezondheid.

Waarom werd niet voorzien in een maximale verlenging van de termijnen?

De minister beklemtoont het onderscheid dat moet worden gemaakt tussen artikel 20bis en artikel 26bis van diezelfde wet en geeft lezing van de toekomstige § 1bis van artikel 26bis. Met het plafond van 143 uren strekt het wetsontwerp ertoe het huidige recht te vereenvoudigen, dat voorziet in meerdere plafonds.

De referteperiode is nooit een berekeningsbasis geweest voor de 143 uren. Kortom, er is geen enkel probleem.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) stipt aan dat de huidige wet voorziet in een referteperiode van een trimester, verlengbaar tot één jaar. Volgens het wetsontwerp is het trimester ook de referteperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur. Een langere periode kan worden ingesteld door een koninklijk besluit, door een CAO of door het arbeidsreglement. Het huidige plafond van 78 uren per trimester wordt straks echter verhoogd tot 143 uren. De vraag is of een verlaging van 75 % voor een trimester wordt toegekend.

De minister antwoordt dat 38 uren het gemiddelde blijft, en dat daar 5 uren kunnen bijkomen. De regel is glashelder.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) dringt er bij de minister op aan dat hij moet beseffen dat het plafond geacht wordt de werknemers tegen zichzelf te beschermen, precies in de veronderstelling dat ze bereid zijn méér te werken. De referteperiode bedraagt voortaan 168 uren, namelijk 143 plus 25 uren. De in uitzicht gestelde wet zal een werknemer bijgevolg de mogelijkheid bieden gedurende 12 weken 11 uur per dag te werken, voordat hij een verwittiging krijgt, in plaats van 11 weken, wat nu het geval is.

De minister antwoordt dat méér werken mogelijk is indien de referteperiode lang genoeg is.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) geeft het voorbeeld van een werknemer die heeft ingestemd met overuren en die 48 uren per week werkt, dus 120 overuren in

Aux 143 heures peuvent encore s'ajouter 25 heures sur une base volontaire, ce qui signifie que le travailleur preste 168 heures avant de pouvoir bénéficier d'une récupération.

M. Frédéric Daerden (PS) dénonce l'addition des heures et demande si le gouvernement a tenu compte d'études sur l'impact des mesures au niveau de la santé.

Pourquoi aucun maximum n'a-t-il été déterminé en ce qui concerne l'augmentation des délais?

Le ministre insiste sur la distinction à opérer entre l'article 20bis et l'article 26bis de la même loi et donne lecture du futur § 1^{er}bis de l'article 26bis. En fixant une limite de 143 heures, le projet de loi entend simplifier le droit actuel, qui connaît plusieurs plafonds.

La période de référence n'a jamais été une base de calcul et ne le sera pas non plus par rapport aux 143 heures. Autrement dit, il ne se pose aucun problème.

Mme Catherine Fonck (cdH) précise que dans la loi actuelle la période de référence est d'un trimestre, prolongeable à un an. Le trimestre est également la période de référence pour le calcul de la durée moyenne de travail selon le projet de loi. Une période plus longue peut être établie par arrêté royal, par CCT ou par règlement de travail. Cependant, si le plafond actuel est de 78 heures sur un trimestre, demain, il sera de 143 heures. La question est de savoir si une réduction est prévue à concurrence de 75 % pour un trimestre.

Le ministre répond que la moyenne demeure 38 heures, auxquelles peuvent s'ajouter 5 heures. La règle est limpide.

Mme Meryame Kitir (sp.a) appelle le ministre à réaliser que le plafond est censé protéger les travailleurs contre eux-mêmes, précisément dans l'hypothèse qu'ils sont disposés à travailler davantage. La période de référence atteint désormais 168 heures, soit l'addition de 143 heures et 25 heures. Il en résulte que la future loi autorisera un travailleur à prester 11 heures par jour durant 12 semaines, avant de recevoir un avertissement, contre 11 semaines actuellement.

Le ministre répond que travailler plus est possible si la période de référence est suffisamment longue.

Mme Catherine Fonck (cdH) donne l'exemple d'un travailleur ayant marqué son accord pour des heures supplémentaires qui preste 48 heures par semaine,

een kwartaal, zonder recuperatie. Als een vermindering aanvaard zou worden, zou die recuperatie veel vroeger kunnen.

De minister geeft aan dat het voorbeeld op een fout berust. Tijdens de tweede helft van het kwartaal moet immers minder worden gewerkt om het gemiddelde van 38 uren in acht te nemen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) nuanceert dit, daar de referteperiode een jaar en geen kwartaal is.

De minister repliceert dat, wanneer de referteperiode 12 maanden bedraagt, het aantal uren dat tijdens de tweede helft van het jaar moet worden gewerkt 31 bedraagt wanneer tijdens de eerste helft van het jaar 45 uur wordt gewerkt.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) leidt uit artikel 20bis af dat de referteperiode een jaar bedraagt. Volgens artikel 26bis wordt om het even welke referteperiode aanvaard, maximaal een jaar. Het is dus niet juist te beweren dat een recuperatie mogelijk is tijdens het resterend gedeelte van het kwartaal, aangezien het gemiddelde van 38 uren berekend wordt op jaarbasis, terwijl het plafond het kwartaal als referteperiode kan hebben.

De minister benadrukt dat niets verandert ten opzichte van het huidig recht. Het gemiddelde van 38 uren bestaat al en zal tijdens de referteperiodes nog steeds in acht moeten worden genomen. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen artikel 20bis en artikel 26bis.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) houdt vol dat het maximumaantal zal kunnen worden toegepast op een korte periode, zelfs wanneer, voor diezelfde periode, het gemiddelde van 38 uren per week niet wordt overschreden. De werknemer zal gedurende drie maanden 48 uren per week kunnen presteren, aangezien op jaarbasis een gemiddelde van 38 uren geldt.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) geeft toelichting bij het door de heer Jean-Marc Delizée (PS) c.s. ingediende amendement nr. 28 (DOC 54 2247/003). De minister heeft zonet erkend dat de referteperiode 168 uren telt. Hij houdt derhalve geen rekening met het advies van de "Werkbaarheidsmonitor", een instrument dat de kwaliteit van het werk opvolgt. Almaar meer werknemers geven aan dat werk en privéleven moeilijk te combineren zijn. Dit amendement beoogt derhalve een einde te maken aan de mogelijkheid om de limiet van 143 uren te overschrijden.

soit 120 heures supplémentaires sur un trimestre, sans récupération. Si une réduction serait acceptée, la récupération pourrait intervenir plus tôt.

Le ministre affirme que l'exemple est entachée d'une erreur. En effet, dans la deuxième moitié du trimestre, il faut travailler moins pour respecter les 38 heures de moyenne.

Mme Catherine Fonck (cdH) nuance le propos, puisque la période de référence est d'un an et non d'un trimestre.

Le ministre oppose que lorsque la période de référence est de 12 mois, le nombre d'heures à travailler au cours de la deuxième moitié de l'année s'élève à 31 heures lorsque le nombre d'heures à travailler au cours de la première moitié de l'année s'élève à 45 heures.

Mme Catherine Fonck (cdH) déduit de l'article 20bis que la période de référence est d'un an. L'article 26bis admet n'importe quelle période de référence, un an au maximum. Il n'est donc pas exact d'affirmer qu'une récupération est possible durant le restant du trimestre, étant donné que la moyenne de 38 heures se calcule sur l'année, tandis que le plafond peut avoir une période de référence sur le trimestre.

Le ministre souligne que rien ne change par rapport au droit actuel. La moyenne de 38 heures existe déjà et elle devra toujours être respectée dans les périodes de référence. Il faut faire une distinction entre l'article 20bis et l'article 26bis.

Mme Catherine Fonck (cdH) maintient que le plafond pourra s'appliquer à une période courte, alors même que sur la même période, la moyenne de 38 heures par semaine n'aura pas été dépassée. Le travailleur pourra prester 48 heures par semaine durant 3 mois, puisque sur l'année, il faut une moyenne de 38 heures.

Mme Meryame Kitir (sp.a) commente l'amendement n° 28 (DOC 54 2247/003) déposée par M. Jean-Marie Delizée et consorts. Le ministre vient de reconnaître que la période de référence compte 168 heures. Celui-ci ne tient dès lors pas compte de l'avis du *Werkbaarheidsmonitor*, un moniteur de la qualité de l'emploi. Le nombre de travailleurs estimant qu'il est difficile de combiner vie professionnelle et vie privé va croissant. L'amendement vise donc à supprimer la possibilité de franchir le seuil de 143 heures.

Art. 6

De heer Jean-Marc Delizée (PS) stelt vast dat dit artikel beoogt Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in acht te nemen. Hoe zal de regering nagaan of de werknemer niet méér dan 48 uren per week presteert? Welke middelen zullen worden ingezet om het overschrijden van de bij deze Richtlijn bepaalde limiet te verbieden? Kan de minister bevestigen dat 48 uren de maximale wekelijkse arbeidstijd is, of kan tot 50 uren worden gegaan? De spreker verwijst in dat verband naar een artikel dat op 26 januari 2017 in *Le Soir* is verschenen ("*La flexibilité du travailleur est un avantage pour tous*", Yves Stocks, <http://plus.lesoir.be/79350/article/2017-01-26/la-flexibilite-du-travailleur-est-un-avantage-pour-tous>).

De minister antwoordt dat de bestaande organen en de sociale inspectie de controles zullen uitvoeren. Wat de overige aspecten betreft, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de gemiddelde norm en de bovengrens. In bepaalde situaties is het echter toegestaan meer dan 48 uren te werken. Het is evenwel belangrijk de gemiddelde norm over een periode van vier maanden in acht te nemen.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) staat sceptisch tegenover de middelen die de sociale inspectie ter beschikking heeft. Bevestigt de minister dat de limiet van 48 uren niet mag worden overschreden?

De minister herhaalt dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen de gemiddelde norm en de bovengrens. Die 48 uren zijn een gemiddelde.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) neemt nota van de indirecte bevestiging van de minister die van belang is met het oog op de bespreking van het wetsontwerp in de Kamer.

Art. 7 en 8

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 9

De heer Jean-Marc Delizée (PS) wijst op de reserve van de Raad van State aangaande de juridisch vage begrippen "formele opleiding" en "informele opleiding" (advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, in DOC 54 2247/001, blz. 271), die ongewijzigd in de tekst werden behouden.

Art. 6

M. Jean-Marc Delizée (PS) constate que le présent article entend respecter la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Comment le gouvernement va-t-il vérifier que le travailleur ne preste pas plus de 48 heures par semaine? Quels sont les outils à l'aide desquels le dépassement de la limite fixée par le directive sera interdit? Le ministre confirme-t-il que 48 heures représente la durée maximale hebdomadaire, ou est-il possible d'atteindre les 50 heures? L'orateur se réfère à un article paru dans la presse le 26 janvier 2017 (Yves Stocks, 2017 "*La flexibilité du travailleur est un avantage pour tous*", *Le Soir*; <http://plus.lesoir.be/79350/article/2017-01-26/la-flexibilite-du-travailleur-est-un-avantage-pour-tous>).

Le ministre répond que les organes existants et l'inspection sociale procéderont aux vérifications. Quant aux autres points, il faut distinguer la norme moyenne du seuil maximal. Dans certaines situations, il est admis de travailler plus de 48 heures. Il importe toutefois de respecter la moyenne, sur quatre mois.

M. Jean-Marc Delizée (PS) exprime son scepticisme à l'égard des moyens dont dispose l'inspection sociale. Le ministre confirme-t-il qu'il n'est pas permis de dépasser 48 heures?

Le ministre répète qu'il faut distinguer la norme moyenne du seuil maximal. 48 heures représente une moyenne.

M. Jean-Marc Delizée (PS) prend note de la confirmation indirecte du ministre, pertinente en vue de l'examen du projet de loi par l'assemblée.

Art. 7 et 8

Ces articles n'appellent aucun commentaire.

Art. 9

M. Jean-Marc Delizée (PS) évoque les réserves du Conseil d'État au sujet des notions juridiquement floues que sont les "formations formelles" et "informelles" (Section de législation du Conseil d'État, avis n° 60 401/1 donné le 7 décembre 2016, DOC 2247/001, p. 271), maintenues telles quelles dans le texte.

De spreker betreurt dat de informele opleiding geen enkele waarborg op kwaliteit biedt.

Hoe gaat de regering zich ervan vergewissen dat gewone werkdagen door de werkgevers niet zullen worden beschouwd als dagen van informele opleiding, om de op hen rustende verplichting te omzeilen?

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) vindt opleiding onontbeerlijk opdat de werknemers het hoofd kunnen bieden aan de schokken op de arbeidsmarkt. Er zijn amendementen ingediend die meer bepaald zijn gericht op de verplichte uitreiking van een attest waarin wordt bevestigd dat de werknemer een opleiding heeft gevolgd.

De opleiding moet ook buiten het betaald educatief verlof plaatshebben.

Tot slot is het belangrijk dat iedere werknemer afzonderlijk op de opleidingen recht heeft. Daarom stelt de spreker voor de verwijzing naar een "gemiddeld" aantal dagen weg te laten (zie amendementen *nrs. 29, 30 en 31* (DOC 54 2247/003)).

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) vreest een herkwalificering als opleiding van arbeidstijd binnen de onderneming die niet met dat begrip in overeenstemming is. De informele opleiding is voorts heel vaag. Kan de minister in het belang van de ondernemingen elementen van antwoord aanreiken in verband met de ernst van de informele opleiding?

Wat de individuele opleidingsrekening betreft, zullen sommige categorieën minder gemakkelijk toegang hebben tot opleiding (laaggeschoolden, oudere werknemers enzovoort), terwijl ze veeleer voorrang zouden moeten hebben. Zal met die factor rekening worden gehouden bij het nemen van een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad?

De minister hecht veel belang aan opleiding. De sancties in de huidige regeling zijn verouderd. Het wetsontwerp maakt opleiding daarentegen heel concreet. Het gaat om een echte verandering in de kijk op het vraagstuk bedrijfsopleiding.

Wat de definities in verband met opleiding betreft, zijn het die welke al geruime tijd door de NBB worden gebruikt.

De meeste sectoren zijn trouwens gebonden krachtens door de Koning algemeen verbindend verklaarde cao's. Vanzelfsprekend zal controle worden uitgeoefend, want die normen moeten in acht worden genomen. De ondernemingen zelf zullen erop toezien

Le membre déplore que la formation informelle n'offre aucune garantie par rapport à la qualité.

Comment le gouvernement va-t-il s'assurer que les journées de travail ordinaires ne seront pas considérées par les employeurs comme des journées de formation informelle, pour contourner l'obligation qui pèse sur eux?

Mme Meryame Kitir (sp.a) estime que la formation est indispensable aux travailleurs pour résister aux chocs qu'ils affrontent sur le marché de l'emploi. Des amendements ont été déposés visant, notamment, à rendre obligatoire la délivrance d'une attestation certifiant que le travailleur a suivi une formation.

La formation doit également avoir lieu en dehors du congé-éducation payé.

Enfin, il importe que chaque travailleur individuellement puisse bénéficier des formations. C'est pourquoi le membre propose de supprimer la référence à une moyenne (cf. amendements *n^{os} 29, 30 et 31* (DOC 54 2247/003)).

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) craint de voir requalifiés en formation des emplois du temps au sein de l'entreprise qui ne correspondent pas à la notion. La formation informelle est du reste très vague. Dans l'intérêt des entreprises, le ministre peut-il apporter des éléments de réponse quant au caractère sérieux des formations informelles?

Pour ce qui est du compte de formation individuel, certaines catégories auront moins facilement accès à la formation (les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs plus âgés,...), alors qu'elles devraient plutôt avoir priorité. Ce facteur sera-t-il considéré lors de la prise d'un arrêté délibéré en Conseil des ministres?

Le ministre attache une grande importance à la formation. Les sanctions prévues par le système actuel sont devenues caduques. Le projet de loi, en revanche, rend fort concrète la formation. Il s'agit d'un réel changement dans le regard porté sur la question de la formation en entreprise.

En ce qui concerne les définitions relatives à la formation, ce sont celles qu'emploie la BNB depuis tout un temps.

La plus grande partie des secteurs sont par ailleurs tenues par des CCT rendues obligatoires par le Roi. Bien entendu, un contrôle s'exercera, parce que ces normes doivent être respectées. Les entreprises elles-mêmes veilleront à ce que les formations soient suivies.

dat de opleidingen worden gevolgd. Het is ondenkbaar de sociale partners te dwingen de opleidingen nog concreter vorm te geven. Over de inhoud ervan moeten werkgevers en werknemers een overeenkomst bereiken.

De minister heeft vertrouwen in de tenuitvoerlegging van het artikel. De sociale partners beschikken over heel wat armslag, en de Koning zal de passende maatregel treffen.

Volgens *mevrouw Meryame Kitir (sp.a)* is het aantal cao's ontoereikend, en zij stelt aan de kaak dat geen sanctieregelingen voorhanden zijn. Waarom is geen rekening gehouden met het advies van de NAR? Indien de minister de opleiding even cruciaal beschouwt als hij beweert, dan zou hij in bindende maatregelen moeten voorzien om de inachtneming van de bepaling te waarborgen. Wat gebeurt er bij niet-inachtneming? De wet bepaalt ter zake niets, zelfs geen termijnen om zich naar een en ander te schikken.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) preciseert dat zijn fractie het idee van werknemersopleiding steunt; hij vindt dan ook dat het recht op opleiding individueel aan elke werknemer zou moeten worden toegekend. Dat is dus de bedoeling van de hierboven aangehaalde amendementen.

De minister is het niet eens met het advies van de NAR, dat volgens hem niet gedetailleerd genoeg is.

Veel beter is het genuanceerde systeem dat is vervat in het ter bespreking voorliggende artikel. Voor het eerst wordt de huidige interprofessionele doelstelling inzake 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar. Het staat buiten kijf dat sommige ondernemingen beter kunnen. Een dynamiek om opleiding te ondersteunen, is onontbeerlijk, vooral in de sectoren die vertraging hebben opgelopen. Het verzoek van de oppositie om voortgang te maken is begrijpelijk, maar er is wel een belangrijke stap vooruit gezet. Voor het overige heeft de minister het volste vertrouwen in de sociale partners. Het is niet ernstig hun verruimde bevoegdheden toe te kennen en tegelijkertijd zich tegenover hen toch wantrouwend te blijven opstellen.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) bestempelt de minister als gewiekst wanneer hij zich als bondgenoot van de sociale partners opwerpt, maar de spreekster zal zich door dat spelletje niet laten misleiden. De minister houdt een betoog en stelt geen enkele echte maatregel in uitzicht: daar wringt de schoen! Hij heeft zichzelf buitenspel gezet. De woorden van de spreekster verdraaien, maakt de dialoog dan weer steriel ...

Il n'est pas concevable de contraindre les partenaires sociaux à concrétiser davantage les formations. Quant au contenu des formations, les employeurs et les travailleurs doivent trouver un accord.

Le ministre se dit confiant pour la mise en œuvre de l'article. Les partenaires sociaux disposent d'une grande latitude, et le Roi adoptera la mesure adéquate.

Mme Meryame Kitir (sp.a) juge le nombre de CCT insuffisant et dénonce l'absence de mécanismes de sanction. L'avis du CNT n'a pas été pris en compte, pourquoi? Si le ministre estime que la formation est aussi cruciale qu'il l'affirme, il devrait prévoir des mesures contraignantes afin d'assurer le respect de la disposition. Quid en cas de non respect? La loi ne prévoit rien, même pas de délais pour s'y conformer.

M. Jean-Marc Delizée (PS) précise que son groupe soutient l'idée de formation des travailleurs, si bien qu'il considère que le droit à la formation devrait être accordé à chaque travailleur individuellement. Voilà bien le sens des amendements évoqués plus haut.

Le ministre ne se rallie pas à l'avis du CNT, pas suffisamment détaillé selon lui.

Le système nuancé de l'article à l'examen est de loin préférable. Pour la première fois, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an. Certaines entreprises peuvent faire mieux, incontestablement. Une dynamique pour soutenir la formation est indispensable, surtout dans les secteurs qui accusent un retard. La demande de l'opposition pour aller de l'avant est compréhensible, mais un pas important a été franchi. Pour le reste, le ministre fait amplement confiance aux partenaires sociaux. Il n'est pas sérieux de leur attribuer des compétences étendues, tout en demeurant méfiant à leur égard.

Mme Meryame Kitir (sp.a) pense que le ministre est habile, lorsqu'il s'érige en allié des partenaires sociaux, mais l'oratrice ne se laissera pas prendre à ce jeu. Le ministre tient un discours et ne prévoit aucune mesure réelle, voilà le problème! Il s'est mis hors-jeu. Quant au détournement des propos de l'intervenante, ils rendent l'échange stérile ...

Art. 10

De heer Jean-Marc Delizée (PS) gaat dieper in op het stelsel van afwijkingen, die door de werkgeversorganisaties als niet te rechtvaardigen worden beschouwd. Het Belgisch economisch weefsel wordt gekenmerkt door een groot aantal ondernemingen, wat noodzakelijkerwijze talrijke afwijkingen meebrengt.

Overigens heeft de Raad van State in zijn voormeld advies de nadruk gelegd op het gelijkheidsbeginsel; de regering heeft de tekst dan wel bijgestuurd, toch zijn binnen het stelsel allerhande afwijkingen mogelijk, op basis van zeer uiteenlopende nadere voorwaarden. Is dat nog in overeenstemming met artikel 23 van de Grondwet?

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) vraagt nadere uitleg over het afwijkingsstelsel voor de ondernemingen met minder dan twintig werknemers en over de koninklijke uitvoeringsbesluiten voor dit artikel. Zij kan niet akkoord gaan met de afwijking voor de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben; zij zouden beter informeel in een opleidingsdynamiek worden ingepast.

De minister verdedigt in de eerste plaats de wijziging die naar aanleiding van het advies van de Raad van State is doorgevoerd. Hij is ervan overtuigd dat de bepaling, zoals zij thans is geformuleerd, voor iedereen aanvaardbaar is, ook voor de Raad van State en voor alle rechtscolleges.

Vervolgens onderstreept de minister dat hij de kmo-sector goed kent. De kmo's begrijpen zeer goed het belang van opleiding voor de werknemers. De zeer kleine ondernemingen vallen buiten het toepassingsgebied van artikel 11, aangezien de opleidingsdoelstellingen er informeel in worden vastgelegd. De minister is niettemin bereid samen met Unizo en de UCM te bekijken via welke algemene raamwerken die zeer kleine ondernemingen kunnen worden gestimuleerd. Hij geeft aan voorstander te zijn van *soft law*.

Ten slotte is het koninklijk besluit betreffende de ondernemingen met 10 tot 20 werknemers nog niet klaar. Bij de uitwerking van het na overleg in de Ministerraad vast te stellen besluit zal rekening worden gehouden met het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) geeft aan dat het erom gaat dat ook de kleine en de zeer kleine ondernemingen aan hun werknemers opleidingsmogelijkheden kunnen aanbieden. De minister vestigt zijn hoop op zelfregulering; het lid betreurt dat er geen striktere waarborgen zijn.

Art. 10

M. Jean-Marc Delizée (PS) analyse le régime de dérogations, considérées non justifiables par les organisations d'employeurs. Le tissu économique belge se caractérise par une multitude d'entreprises, ce qui entraîne forcément de nombreuses dérogations.

Par ailleurs, le Conseil d'État dans son avis précité a mis l'accent sur le principe d'égalité, et si le gouvernement a modifié le texte, le régime peut toutefois prévoir des dérogations sur la base de modalités très variées. Cela est-il encore compatible avec l'article 23 de la Constitution?

Mme Catherine Fonck (cdH) demande des précisions sur le régime dérogatoire pour les entreprises comptant moins de 20 travailleurs, d'une part, et les arrêtés royaux qui seront pris pour l'exécution de cet article. Elle ne peut approuver la dérogation pour les employeurs occupant moins de dix travailleurs, car il vaudrait mieux les intégrer dans une dynamique de formation, de nature informelle.

Le ministre défend tout d'abord la modification intervenue à la suite de l'avis du Conseil d'État. Il se dit convaincu que la disposition dans sa mouture actuelle est acceptable pour chacun, en ce compris pour le Conseil d'État et toutes les juridictions.

Le ministre insiste ensuite sur le fait qu'il connaît bien les PME. Elles comprennent parfaitement l'importance de la formation pour les travailleurs. Les très petites entreprises sont exclues de l'application de l'article 11, étant donné que les objectifs de formation y sont fixés de manière informelle. Cela étant, le ministre est disposé à rencontrer UCM et Unizo afin d'examiner des cadres généraux pour ces très petites entreprises, en vue de les stimuler. Il se présente comme un adepte du recours au "droit souple".

Enfin, l'arrêté royal relatif aux entreprises comptant de 10 à 20 travailleurs n'est pas encore prêt. Il sera tenu compte de l'avis du Conseil national du Travail pour l'élaboration de l'arrêté délibéré en Conseil des ministres.

M. Jean-Marc Delizée (PS) suggère que l'enjeu pour les petites et les très petites entreprises est de pouvoir, elles aussi, offrir la possibilité aux travailleurs de suivre des formations. Le ministre fonde son espoir dans l'autorégulation, le membre regrette l'absence de garanties plus précises.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) is van mening dat rekening kan worden gehouden met de specifieke kenmerken van de zeer kleine ondernemingen en dat inspiratie kan worden geput uit de *best practices* die sommige van hen toepassen. Dat is de strekking van haar amendement *nr. 15* (DOC 54 2247/003).

Art. 11

Amendement nr. 3 (DOC 54 2247/003) wordt ingediend door *mevrouw Willaert c.s.*

De amendementen nrs. 32 en 33 (DOC 54 2247/003) worden ingediend door de heer *Delizée c.s.*

De heer Jean-Marc Delizée (PS) herinnert aan het belang van een *individueel* opleidingsrecht. De Raad van State merkt overigens terecht op dat de werknemers geen individuele opleidingsdagen kunnen opeisen.

Welke waarborg bestaat er bovendien voor een objectieve toepassing van de bepaling die gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar verplicht stelt? Zoals eerder is gemeld, zijn niet alle werknemers gelijk wanneer het gaat om opleiding.

Hoe wil de regering dit probleem van een ongelijke behandeling aanpakken? Op welke manier zou dit verschil in behandeling kunnen worden gerechtvaardigd?

Aangezien de bepaling geen *deadline* bevat, dreigt de doelstelling bij een vrome wens te blijven. Het ware beter geweest te voorzien in sancties ingeval de doelstelling niet zou worden bereikt. Kan de regering een toegeving doen en de tekst aanpassen?

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) wenst de verwijzing naar voltijds-equivalenten te vervangen door een verwijzing naar iedere individuele werknemer en wil ook dat 1 januari 2021 niet alleen als streefdatum maar als effectieve einddatum wordt beschouwd. Bovendien moet ook het woordje “gemiddeld” worden weggelaten om effectief vijf opleidingsdagen te kunnen garanderen.

De minister merkt op dat de spreekster verder wil gaan dan het wetsontwerp, dat evenwel een stap vooruit betekent. Als lid van de Groep van Tien die destijds de verplichting van 1,9 % van de loonmassa voor opleiding instelde, kan de minister bevestigen dat de limiet van dit systeem, ook wat de sanctionering betreft, al gauw bereikt was. De omvorming in vijf opleidingsdagen moet als een vooruitgang worden beschouwd, die qua

Mme Catherine Fonck (cdH) estime qu'il est possible de prendre en considération les spécificités des très petites entreprises et de s'inspirer des bonnes pratiques mises en œuvres par certaines d'entre elles. Voici l'objet de l'amendement n° 15 (DOC 54 2247/003) qu'elle a déposé.

Art. 11

Mme Willaert et consorts déposent l'amendement n° 3 (DOC 2247/003).

M. *Delizée et consorts* déposent les amendements n°s 32 et 33 (DOC 54 2247/003).

M. Jean-Marc Delizée (PS) rappelle l'importance de reconnaître un droit *individuel* à la formation. Le Conseil d'État fait d'ailleurs observer à juste titre que les travailleurs ne peuvent revendiquer des jours de formation à titre individuel.

Quelle garantie existe-t-il, en outre, pour une application objective de la disposition qui impose 5 jours de formation en moyenne par an. Cela a été évoqué plus haut, tous les travailleurs ne sont pas égaux devant la formation.

Comment le gouvernement entend-il résoudre ce problème de discrimination? Que pourrait justifier la différence de traitement?

La disposition ne prévoyant aucune date butoir, l'objectif risque fort de ressembler à un vœu pieux. Il eût été préférable d'associer des sanctions au cas où il ne serait pas atteint. Le gouvernement peut-il faire un geste et adapter le texte?

Mme Meryame Kitir (sp.a) souhaite remplacer la référence aux équivalents temps plein par une référence à chaque travailleur individuel et veut aussi que la date du 1^{er} janvier 2021 ne soit pas seulement considérée comme un objectif mais comme une date butoir effective. De plus, les mots “en moyenne” doivent être supprimés afin de pouvoir garantir cinq jours de formation effectifs.

Le ministre fait observer que l'intervenante veut aller plus loin que le projet de loi, qui représente toutefois une avancée. En tant que membre du Groupe des Dix, qui avait fixé à l'époque l'obligation d'affecter 1,9 % de la masse salariale à la formation, le ministre peut confirmer que la limite de ce système a été rapidement atteinte, y compris en matière de sanctions. Le passage à cinq jours de formation doit être considéré comme un

organisatie door de sociale partners zullen moeten worden ingevuld in ieders belang.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) bevestigt dat ze niet wil terugkeren naar het vorige systeem maar de verplichting tot vorming wel voor iedere werknemer wil garanderen.

Art. 12

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 13

Amendement nr. 4 (DOC 54 2247/003) van mevrouw Willaert c.s. heeft hetzelfde voorwerp als amendement nr. 3.

Amendementen nrs. 34 en 35 (DOC 54 2247/003) van de heer Delizée c.s. hebben tot doel de verwijzing naar voltijds-equivalenten telkens te vervangen door een verwijzing naar de werknemers. Ook moet het woord “gemiddeld” worden geschrapt zodat effectief vijf opleidingsdagen worden gegarandeerd.

Art. 14

Amendement nr. 5 (DOC 54 2247/003) strekt ertoe de individuele werknemer minstens twee opleidingsdagen te garanderen en voorzien in een groeitraject om vanaf 1 januari 2019 vijf opleidingsdagen per individuele werknemer te bereiken.

Amendementen nr. 36 en 37 (DOC 54 2247/003) beogen hetzelfde als amendementen nrs. 34 en 35.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) onderstreept dat bij ontstentenis van cao in deze, iedere individuele werknemer voor 1 januari 2021 jaarlijks vijf opleidingsdagen moet krijgen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) heeft vragen bij de interpretatie van dit artikel. Gaat het hier om een individueel recht per werknemer of om een gemiddelde per onderneming? Wanneer een werknemer zes uur opleiding geniet, geldt dit dan als een dag of moet hij bijkomend twee uur opleiding krijgen om de dag vol te maken?

De minister antwoordt dat het te bereiken gemiddelde per onderneming geldt. Voorts is één dag gelijk aan één vijfde van achtendertig uur. Indien een werknemer dus maar zes uur opleiding heeft gekregen, moet worden

progrès, qui sera concrétisé par les partenaires sociaux au niveau organisationnel, et ce, dans l'intérêt de tous.

Mme Meryame Kitir (sp.a) confirme qu'elle ne souhaite pas en revenir au système précédent mais qu'elle veut que l'obligation de formation soit garantie pour chaque travailleur.

Art. 12

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 13

L'amendement n° 4 (DOC 54 2247/003) de Mme Willaert et consorts a le même objet que l'amendement n° 3.

Les amendements n°s 34 et 35 (DOC 54 2247/003) de M. Delizée et consorts tendent à remplacer chaque fois la référence aux équivalents temps plein par une référence aux travailleurs. Ils prévoient également la suppression des mots “en moyenne”, de façon à garantir à chaque travailleur cinq jours de formation effectifs.

Art. 14

L'amendement n° 5 (DOC 54 2247/003) tend à garantir au moins deux jours de formation à chaque travailleur et à prévoir une trajectoire de croissance pour atteindre cinq jours de formation par travailleur individuel à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les amendements n°s 36 et 37 (DOC 54 2247/003) ont la même portée que les amendements n°s 34 et 35.

M. Jean-Marc Delizée (PS) souligne qu'à défaut de l'existence d'une CCT en la matière, chaque travailleur individuel doit bénéficier de cinq jours de formation par an d'ici le 1^{er} janvier 2021.

Mme Catherine Fonck (cdH) s'interroge sur l'interprétation de cet article. S'agit-il en l'occurrence d'un droit individuel par travailleur ou d'une moyenne par entreprise? Lorsqu'un travailleur reçoit six heures de formation, cela compte-t-il pour un jour ou le travailleur doit-il bénéficier de deux heures supplémentaires de formation pour compléter le jour?

Le ministre répond que la moyenne à atteindre vaut par entreprise. En outre, un jour est égal à un cinquième de 38 heures. Si un travailleur n'a donc reçu que six heures de formation, une formation complémentaire

gezorgd voor een aanvullende opleiding om de dag vol te maken.

Art. 15

Amendement nr. 6 (DOC 54 2247/003) beoogt hetzelfde als amendement nr. 5 ingeval geen cao met de bijbehorende garanties op opleiding kon worden afgesloten.

Amendement nr. 38 (DOC 54 2247/003) beoogt iedere werknemer vanaf 1 januari 2021 vijf opleidingsdagen te garanderen.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) onderstreept dat een informele vorming tot gevolg kan hebben dat dit buiten de werkuren gebeurt, die niet als overuren zullen worden aangemerkt en dus zullen wegen op het privéleven van de werknemer.

Art. 16

Amendement nr. 39 (DOC 54 2247/003) beoogt iedere werknemer vanaf 1 januari 2021 vijf opleidingsdagen te garanderen en alleszins vanaf 1 januari 2019 twee opleidingsdagen.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) is van oordeel dat niet tot 1 januari 2019 moet worden gewacht om het gemiddelde van twee opleidingsdagen te bereiken. De lat moet hoger worden gelegd.

Art. 17

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 18

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) heeft vragen bij de manier waarop een natuurlijk persoon zal kunnen voldoen aan de verplichting de opleidingsvereiste in een sociale balans te vermelden. Een natuurlijk persoon publiceert immers geen sociale balans. Hoe kan die dan bewijzen dat het aan de wettelijke verplichting heeft voldaan?

De minister antwoordt dat niet veel natuurlijke personen meer dan tien werknemers tewerkstellen. Voorts verandert er niets aan de huidige situatie. Veel sectoren moeten dienaangaande cao's afsluiten en zullen ook in sancties voorzien waar nodig.

doit être assurée pour compléter le jour.

Art. 15

L'amendement n° 6 (DOC 54 2247/003) a la même portée que l'amendement n° 5 au cas où aucune CCT comportant les garanties de formation correspondantes n'a pu être conclue.

L'amendement n° 38 (DOC 54 2247/003) tend à garantir à chaque travailleur cinq jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2021.

M. Jean-Marc Delizée (PS) souligne qu'une formation informelle peut impliquer que la formation ait lieu en dehors des heures de travail, de sorte que ces prestations ne seront pas considérées comme heures supplémentaires et empiéteront donc sur la vie privée du travailleur.

Art. 16

L'amendement n° 39 (DOC 54 2247/003) tend à garantir à chaque travailleur cinq jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2021 et, en tout cas, deux jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2019.

Mme Meryame Kitir (sp.a) estime qu'il ne faut pas attendre jusqu'au 1^{er} janvier 2019 avant d'atteindre la moyenne de deux jours de formation. Il convient de mettre la barre plus haut.

Art. 17

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 18

Mme Catherine Fonck (cdH) se pose des questions concernant la manière dont une personne physique pourra satisfaire à l'obligation de mentionner le respect de l'exigence de formation dans un bilan social. En effet, une personne physique ne publie pas de bilan social. Comment pourra-t-elle alors prouver qu'elle a respecté l'obligation légale?

Le ministre répond qu'il n'y a pas beaucoup de personnes physiques qui emploient plus de dix travailleurs. Pour le reste, la situation actuelle reste inchangée. De nombreux secteurs doivent conclure des CCT en la matière et prévoiront aussi des sanctions si nécessaire.

Art. 19 en 20

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 21 en 22

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vindt het nog altijd ongehoord dat de datum van inwerkingtreding 1 februari 2017 is, rekening houdend met het feit dat de wet terugwerkende kracht zal hebben. Het kan volgens de spreker ook niet dat occasioneel telewerk mogelijk wordt tijdens stakingsdagen. Het voorontwerp was in deze veel beter.

Amendement nr. 13 (DOC 54 2247/003) wordt ingediend door mevrouw Fonck.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) is van oordeel dat over occasioneel telewerk alleen overleg binnen iedere onderneming een oplossing kan bieden. Iedere onderneming is immers anders en daarmee kan geen rekening worden gehouden als men een algemene regel oplegt, zoals het geval is in voorliggend wetsontwerp.

De minister ziet niet in waarom deze datum een probleem zou vormen. Voorts wordt het stakingsrecht gerespecteerd. Ingeval van onaangekondigde staking verkeert de werknemer in een geval van overmacht. Ook dan moet hij van de werkgever evenwel de toestemming krijgen occasioneel telewerk te verrichten. Ingeval van aangekondigde staking moet de werknemer de nodige maatregelen nemen om zijn arbeid te verrichten. Ook in dat geval kan hij mits toestemming van de werkgever occasioneel telewerk verrichten. Een en ander kan worden vastgelegd in een cao of het arbeidsreglement met eerbied voor artikel 26, § 1.

Art. 23

Amendement nr. 14 (DOC 54 2247/003) beoogt in het Sociaal Strafwetboek de ontstentenis van handvest aangaande occasioneel telewerk of een inbreuk erop te straffen met een boete die vermenigvuldigd zou worden met het aantal werknemers.

Art. 24 en 25

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 19 et 20

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 21 et 22

M. Jean-Marc Delizée (PS) juge toujours inconcevable que la date d'entrée de vigueur ait été fixée au 1^{er} février 2017, compte tenu du fait que la loi aura un effet rétroactif. Selon l'intervenant, il est également inacceptable que le télétravail occasionnel devienne possible les jours de grève. L'avant-projet était bien meilleur sur ce point.

L'amendement n° 13 (DOC 54 2247/003) est déposé par Mme Fonck.

Mme Catherine Fonck (cdH) estime qu'en ce qui concerne le télétravail occasionnel, seule une concertation au sein de chaque entreprise peut offrir une solution. En effet, chaque entreprise est différente et il ne peut en être tenu compte si l'on impose une règle générale, comme c'est le cas du projet de loi à l'examen.

Le ministre ne voit pas pourquoi cette date serait problématique. En outre, le droit de grève est respecté. S'il s'agit d'une grève surprise, le travailleur se trouve dans un cas de force majeure. En l'espèce également, il doit toutefois obtenir de son employeur l'autorisation de faire du télétravail occasionnel. En cas de grève annoncée, le travailleur doit prendre les dispositions nécessaires afin d'effectuer son travail. Dans ce cas également, il peut faire du télétravail occasionnel avec l'autorisation de son employeur. Tout cela peut faire l'objet d'une CCT ou être prévu par le règlement de travail sans préjudice de l'article 26, § 1^{er}.

Art. 23

L'amendement n° 14 (DOC 54 2247/003) tend à prévoir, dans le Code pénal social, que l'absence de charte relative au télétravail occasionnel ou une violation de celle-ci sera punie d'une amende qui serait multipliée par le nombre de travailleurs.

Art. 24 et 25

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 26

Amendement nr. 40 (DOC 54 2247/003) strekt ertoe een werknemer te verbieden aanspraak te maken op occasioneel telewerk ingeval van een door een representatieve vakbond erkende staking.

Amendement nr. 41 (DOC 54 2247/003) beoogt de essentiële arbeidsvoorwaarden vast te leggen in een sociaal akkoord.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) is van oordeel dat het voorontwerp de werknemer beter beschermt omdat hij ook zonder toestemming van de werkgever occasioneel telewerk kon verrichten.

Art. 27

Amendement nr. 42 (DOC 54 2247/003) heeft hetzelfde voorwerp als amendement nr. 41.

Art. 28

Amendement nr. 53 (DOC 54 2247/003) strekt ertoe de inwerkingtreding op 1 augustus 2017 te laten ingaan.

Art. 28/1 tot 28/7 (*nieuw*)

Amendement nr. 7 (DOC 54 2247/003) beogen zeven nieuwe artikelen in te voegen.

Art. 28/1 tot 28/4 (*nieuw*)

Amendementen nrs. 19, 20, 21 en 22 (DOC 54 2247/003) beogen vier nieuwe artikelen in te voegen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) stelt dat de nieuwe technologieën ertoe nopen een handvest binnen de comités voor veiligheid en hygiëne op te stellen.

Art. 28/8 tot 28/36 (*nieuw*)

Amendementen nrs. 8, 9, 10 en 54 en 55 (DOC 54 2247/003) beogen vierentwintig nieuwe artikelen in te voegen.

Art. 26

L'amendement n° 40 (DOC 54 2247/003) tend à interdire au travailleur de prétendre au télétravail occasionnel dans le cas d'une grève reconnue par un syndicat représentatif.

L'amendement n° 41 (DOC 54 2247/003) tend à fixer des conditions de travail essentielles dans un accord social.

Mme Meryame Kitir (sp.a) estime que l'avant-projet protégeait mieux le travailleur parce que celui-ci pouvait également faire du télétravail occasionnel sans l'autorisation de l'employeur.

Art. 27

L'amendement n° 42 (DOC 54 2247/003) a le même objet que l'amendement n° 41.

Art. 28

L'amendement n° 53 (DOC 54 2247/003) tend à fixer l'entrée en vigueur au 1^{er} août 2017.

Art. 28/1 à 28/7 (*nouveaux*)

L'amendement n° 7 (DOC 54 2247/003) tend à insérer sept nouveaux articles.

Art. 28/1 à 28/4 (*nouveaux*)

Les amendements n°s 19, 20, 21 et 22 (DOC 54 2247/003) tendent à insérer quatre nouveaux articles.

Mme Catherine Fonck (cdH) estime que les nouvelles technologies imposent la rédaction d'une charte au sein des comités pour la sécurité et l'hygiène.

Art. 28/8 à 28/36 (*nouveaux*)

Les amendements n°s 8, 9, 10, 54 et 55 (DOC 54 2247/003) tendent à insérer vingt-quatre nouveaux articles.

Art. 29 tot 31

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vraagt zich af waarom de uitzondering voor de automobielsector tot algemene regel voor alle sectoren werd verheven. Dit is geen goede manier van werken.

Art. 32

Amendement nr. 43 (DOC 54 2247/003) wordt ingetrokken ingevolge het antwoord van de minister op amendement nr. 52.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) bevestigt deze intrekking.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) maakt zich zorgen over het niet beperken van het aantal opdrachten. Zou de interimaris een opdracht kunnen weigeren die hem ertoe verplicht zich ver van zijn woonplaats te verwijderen? De Raad van State heeft hier opmerkingen over gemaakt. Wat is de sanctie indien een werknemer een opdracht weigert omdat ze hem bijvoorbeeld zou verplichten zich ver van zijn woonplaats te moeten verwijderen? Kan hij worden ontslagen? Zal hij nog recht hebben op een werkloosheidsuitkering? Zal zijn weigering beschouwd kunnen worden als het weigeren van een passende job zonder wettige reden, waarvoor hij van vier tot tweeënvijftig weken van iedere uitkering kan worden uitgesloten? Zullen de lufwtes tussen twee opdrachten gelijkgesteld worden aan werkdagen? Wat zal de impact hiervan zijn op zijn recht op jaarlijks verlof en op zijn anciënniteit? Is ten slotte nagegaan of het uitzendcontract voor onbepaalde duur de gelijkheidstoets doorstaat met het arbeidscontract voor onbepaalde duur?

De minister merkt op dat hij op deze vragen reeds heeft geantwoord. Het interimcontract voor onbepaalde duur moet de algemene arbeidsvoorwaarden vermelden. Het wetsontwerp werd aangepast om aan de opmerkingen van de Raad van State tegemoet te komen.

Art. 33 tot 39

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 40

Amendement nr. 11 (DOC 54 2247/003) beoogt deze sectie weg te laten.

Art. 29 à 31

M. Jean-Marc Delizée (PS) se demande pourquoi l'exception prévue pour le secteur automobile a été étendue à l'ensemble des secteurs. Il ne peut approuver une telle façon de procéder.

Art. 32

L'amendement n° 43 (DOC 54 2247/003) est retiré à la suite de la réponse fournie par le ministre à l'amendement n° 52.

Mme Meryame Kitir (sp.a) confirme ce retrait.

M. Jean-Marc Delizée (PS) se dit préoccupé par le fait que le nombre de missions ne soit pas limité. L'intérimaire pourra-t-il refuser une mission qui le contraint à travailler loin de son domicile? Le Conseil d'État a formulé des observations à cet égard. Quelle est la sanction encourue par un travailleur qui refuse une mission pour le motif qu'elle l'obligerait, par exemple, à travailler loin de son domicile? Pourra-t-il être licencié? Aura-t-il encore droit à une allocation de chômage? Son refus pourra-t-il être considéré comme le refus d'un emploi convenable sans motif légitime, ce qui l'expose à une exclusion de toute allocation pour une période de quatre à cinquante-deux semaines? Les périodes de battement entre deux missions seront-elles assimilées à des jours de travail? Quel en sera l'impact sur le droit aux congés annuels et sur l'ancienneté de l'intéressé? Enfin, a-t-on vérifié si le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée est sur un pied d'égalité avec le contrat de travail à durée indéterminée?

Le ministre souligne qu'il a déjà répondu à ces questions. Le contrat d'intérim à durée indéterminée devra mentionner les conditions générales de travail. Le projet de loi a été adapté afin de tenir compte des observations du Conseil d'État.

Art. 33 à 39

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 40

L'amendement n° 11 (DOC 54 2247/003) tend à supprimer cette section.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vindt het systeem waarbij een werknemer anoniem zijn verlofdagen schenkt aan een andere werknemer die zich over een behoeftig familielid moet ontfermen geen goed voorbeeld van solidariteit. Het zou beter zijn het dossier van de mantelzorgers eens en voor altijd te regelen. Hoe zal de anonimiteit overigens in kleine ondernemingen worden verzekerd? Wie moet waken over het anoniem karakter van de overdracht van verlofdagen? De lijst van mogelijke gevallen is niet exhaustief, dus dat kan leiden tot willekeur. Deze regeling moet verder onderzocht worden. Het gaat hier om familieleden die afhankelijk zijn van de werknemer. Een oplossing voor die gevallen kan niet geïmproviseerd worden.

Mevrouw Sybille Decoster-Bauchau (MR) is het totaal oneens met vorige spreker. Ze verwijst naar haar eigen wetsvoorstel (DOC 54 1501/001). De spreekster dankt de minister het principe in zijn wetsontwerp te hebben verwerkt. Veel ondernemingen hebben het principe inmiddels al toegepast. In een supermarkt in Nijvel bijvoorbeeld hebben alle werknemers een deel van hun verlofdagen afgestaan om een werknemer toe te laten een adoptief kind in Colombia te gaan afhalen.

De minister bevestigt dat de organisatie van deze overdracht in handen is van de werkgever. Dit kan perfect per sector en per onderneming worden geregeld.

Art. 41 tot 49

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 50 tot 55

Amendement nr. 44 (DOC 54 2247/003) herstelt de verplichting van de minister om voor de erkenning van een werkgeversgroepering het advies van de Nationale Arbeidsraad in te winnen. Ook moet worden voorzien in het beperken in de tijd van dergelijke groepering. Ten slotte moet de publiciteit ervan worden verzekerd.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) is van oordeel dat de minister verplicht moet worden het advies van de Nationale Arbeidsraad te volgen. De spreekster is niet per se gekant tegen werkgeversgroeperingen maar hun oprichting moet aan een aantal uitdrukkelijk in de wet opgenomen voorwaarden voldoen. Een werkgever zou niet lid mogen zijn van meer dan één werkgeversgroepering. Voor de drempel van vijftig werknemers moet eerst het advies van de Nationale Arbeidsraad worden ingewonnen. Het principe “*the user pays*” moet worden

M. Jean-Marc Delizée (PS) estime que le système par lequel un travailleur fait don anonymement de ses jours de congé à un autre travailleur qui doit s'occuper d'un membre de sa famille qui a besoin de soins ne constitue pas un bon exemple de solidarité. Il serait préférable de régler une fois pour toutes le dossier des aidants proches. Comment l'anonymat sera-t-il au demeurant garanti dans les petites entreprises? Qui doit veiller au caractère anonyme du transfert des jours de congé? La liste des cas potentiels n'étant pas exhaustive, cela peut conduire à l'arbitraire. Cette réglementation doit être examinée plus avant. Il s'agit en l'occurrence de membres de famille qui sont dépendants du travailleur. Une solution ne peut être improvisée dans ces cas-là.

Mme Sybille Decoster-Bauchau (MR) conteste vivement les propos de l'intervenant précédent. Elle renvoie à sa propre proposition de loi (DOC 54 1501/001). L'intervenante remercie le ministre d'avoir intégré le principe dans son projet de loi. De nombreuses entreprises l'on déjà appliqué dans l'intervalle. Dans un supermarché de Nivelles, par exemple, tous les travailleurs ont cédé une partie de leurs jours de congé afin de permettre à un travailleur d'aller chercher un enfant adoptif en Colombie.

Le ministre confirme que c'est à l'employeur qu'il appartient d'organiser ce transfert. Cela peut parfaitement être réglé par secteur et par entreprise.

Art. 41 à 49

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 50 à 55

L'amendement n° 44 (DOC 54 2247/003) rétablit l'obligation pour le ministre de recueillir l'avis du Conseil national du travail pour la reconnaissance d'un groupement d'employeurs. Il convient également de limiter pareil groupement dans le temps. Enfin, il s'agit d'en assurer la publicité.

Mme Meryame Kitir (sp.a) estime qu'il faut obliger le ministre à suivre l'avis du Conseil national du travail. Si, dans l'absolu, l'intervenante ne s'oppose pas aux groupements d'employeurs, leur création doit toutefois répondre à une série de conditions mentionnées expressément dans la loi. Un employeur ne devrait pas pouvoir être membre de plusieurs groupements d'employeurs. Concernant le seuil de cinquante travailleurs, il faut d'abord consulter le Conseil national du travail. Le principe de l'utilisateur-payeur doit être

hersteld. Het risico van ongelijke, naar beneden genivelleerde arbeidsvoorwaarden is reëel. Ook is het niet ondenkbaar dat een werkgever geen eigen werknemers heeft maar wel kan beroep kan doen op de werknemers van de werkgeversgroepering.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vraagt zich af op welke grondslag de grens van vijftig werknemers werd vastgelegd. Gaat het hier om voltijds-equivalenten of om een absoluut aantal? De werknemer die voor de werkgeversgroepering werkt wordt ook onder de vijftig gerekend. Waarom wordt het aantal werkgeversgroeperingen waar een werkgever lid van kan zijn niet beperkt? De minister van Werk is niet verplicht om het advies van de Nationale Arbeidsraad te verzoeken. Een erkenning zou niet voor onbepaalde duur mogen gelden. Het wetsontwerp voorziet slechts in één paritair comité terwijl de werkgevers afzonderlijk tot verschillende paritaire comités kunnen ressorteren. De verloning en de arbeidsvoorwaarde zullen dus verschillend zijn. Dit kan leiden tot sociale dumping.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) constateert dat voorliggend stelsel van de werkgeversgroeperingen in Frankrijk 40 000 jobs heeft gecreëerd. Het principe "the user pays" moet worden doorgetrokken. Met de middenstandsorganisaties – Unizo, Union des Classes Moyennes, etcetera – moeten verdere initiatieven worden ontwikkeld.

De minister bevestigt dat werkgeversgroeperingen in Frankrijk veel succes hebben gehad, vooral in de landbouw. In België werden tot dusver een vijftiental initiatieven ontwikkeld. De drempel van het aantal werknemers – vijftig – betreft een absoluut aantal, geen voltijds-equivalenten. Het instrument in België moest worden vereenvoudigd. Volgens de oude, loggere procedure werd in Limburg een werkgeversgroepering met een pool van vrachtwagenchauffeurs opgericht in de sectoren van het transport en de logistiek. Het past niet het aantal werkgeversgroeperingen waar een werkgever lid van kan zijn te beperken tot een enkele. Er zijn veel situaties denkbaar waar deelname aan meer dan één werkgeversgroepering perfect verantwoord is. Aangaande het paritair comité heeft de minister reeds geantwoord. In ieder geval zal het systeem na vier jaar aan een evaluatie worden onderworpen. Het gebruik van dit instrument behoort gestimuleerd te worden. In de praktijk zal zich niet het geval voordoen dat een werkgever geen eigen werknemers heeft maar alleen nog werknemers uit de werkgeversgroepering.

rétabli. Le risque d'aboutir à des conditions de travail inégales et nivelées par le bas est bien réel. Il n'est par ailleurs pas inimaginable qu'un employeur n'ait aucun travailleur propre et puisse tout de même faire appel aux travailleurs du groupement d'employeurs.

M. Jean-Marc Delizée (PS) demande sur la base de quels éléments la limite de cinquante travailleurs a été fixée. S'agit-il d'équivalents temps plein ou d'un nombre absolu? Le travailleur qui travaille pour le groupement d'employeurs est aussi compté parmi les cinquante. Pourquoi le nombre de groupements d'employeurs dont un employeur peut être membre n'est-il pas limité? Le ministre du Travail n'est pas obligé de solliciter l'avis du Conseil national du travail. Une reconnaissance ne devrait pas être valable pour une durée indéterminée. Le projet de loi prévoit une seule commission paritaire, alors que les employeurs peuvent, séparément, relever de plusieurs commissions paritaires. La rémunération et les conditions de travail seront donc différentes. Ce décalage peut être source de dumping social.

Mme Catherine Fonck (cdH) constate que le régime de groupements d'employeurs proposé a permis la création de 40 000 emplois en France. Le principe de l'utilisateur-payeur doit être prolongé. De nouvelles initiatives doivent être développées avec les organisations des classes moyennes – Unizo, Union des Classes Moyennes, etc.

Le ministre confirme que les groupements d'employeurs ont connu un vif succès en France, surtout dans l'agriculture. En Belgique, une quinzaine d'initiatives ont été développées à ce jour. Le seuil du nombre de travailleurs – cinquante – correspond à un nombre absolu, pas à des équivalents temps plein. L'instrument existant en Belgique devait être simplifié. Selon l'ancienne procédure, plus lourde, un groupement d'employeurs a été créé au Limbourg avec un pool de chauffeurs de poids-lourds dans les secteurs du transport et de la logistique. Il n'est pas opportun de limiter le nombre de groupements d'employeurs dont un employeur peut être membre à un seul. On peut imaginer beaucoup de situations dans lesquelles la participation à plus d'un groupement de travailleurs est parfaitement justifiée. Concernant la commission paritaire, le ministre a déjà répondu. Quoi qu'il en soit, le système fera l'objet d'une évaluation au terme de quatre ans. L'utilisation de cet instrument doit être stimulée. Dans la pratique, il n'arrivera jamais qu'un employeur n'occupe aucun travailleur propre, mais exclusivement des travailleurs du groupement d'employeurs.

Art. 56 tot 67

Er wordt een amendement nr. 24 (DOC 54 2247/003) ingediend door mevrouw Monica De Coninck c.s. (sp.a) dat ertoe strekt het opschrift van Titel 5 te vervangen als volgt: "Vereenvoudiging en maatregelen ter bestrijding van de misbruiken van de deeltijdse arbeid".

De heer Jean-Marc Delizée (PS) merkt op dat het feit dat in het arbeidsreglement enkel de periode wordt vermeld tijdens dewelke arbeidsprestaties mogen worden uitgevoerd bij de deeltijdse werknemers voor een vorm van onzekerheid zorgt op het vlak van hun gezinsleven.

Hoe kan de minister garanderen dat een werkgever de uren van een gewone werkdag (dagarbeid) vastlegt van 6u 's ochtends tot 18u 's avonds?

Waarom heeft de regering ervoor geopteerd om een systeem van tijdsopvolging in te stellen in plaats van een systeem van elektronische tijdsregistratie? De spreker is van mening dat dit een stap achteruit is en dat ook indruist tegen de actuele tendensen van digitalisering. Ook zou het gekozen systeem de deur openzetten tot misbruiken volgens de heer Delizée.

De heer Delizée verwijst naar het advies van de Nationale Arbeidsraad dat stelt dat het wijzigen van het KB overwerk op zulk een manier dat voor een nog groter aantal uren niet langer overloon verschuldigd is, een enorme financiële aderlating vormt voor deeltijdse werknemers die nu reeds de eindjes moeilijk aan elkaar kunnen knopen (DOC 54 2247/001, p. 229). Dit is zonder meer te beschouwen als een achteruitgang voor de meest preciaire werknemers. Studies tonen namelijk aan dat vele deeltijdse werknemers zich in een preciaire situatie bevinden.

Kan de minister meer uitleg verschaffen over het KB overwerk? Is dat KB reeds opgesteld? Zo neen, wanneer valt het dan te verwachten?

Om misbruiken te vermijden, ware het beter geweest het voor de werkgevers onmogelijk te maken om avonturen op te dringen aan de deeltijdse werknemers om te ontsnappen aan de regelgeving in verband met overuren.

De minister herhaalt dat hij reeds op deze vragen heeft geantwoord. Hij wijst er voorts op dat het KB momenteel in voorbereiding is.

Art. 56 à 67

Mme Monica de Coninck et consorts (sp.a) présentent l'amendement n° 24 (DOC 54 2247/003) tendant à remplacer l'intitulé du Titre 5 par ce qui suit: "Simplification et mesures de lutte contre les abus liés au travail à temps partiel".

M. Jean-Marc Delizée (PS) fait observer que le fait que le règlement du travail mentionne uniquement la période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées crée pour les travailleurs à temps partiel une certaine incertitude quant à leur vie de famille.

Comment le ministre peut-il garantir qu'un employeur fixe les heures d'une journée de travail régulière (travail de jour) de 6 heures à 18 heures?

Pourquoi le gouvernement a-t-il opté pour un système de suivi du temps au lieu d'un système d'enregistrement électronique du temps? L'intervenant estime qu'il s'agit d'un recul et que cela va également à l'encontre des tendances actuelles de numérisation. Selon M. Delizée, le système choisi ouvrirait également la porte aux abus.

M. Delizée renvoie à l'avis du Conseil national du travail selon lequel modifier l'arrêté royal sur les heures supplémentaires de telle manière qu'un sursalaire ne sera plus dû pour un nombre encore plus important d'heures de dépassement constitue un énorme préjudice financier pour les travailleurs à temps partiel qui, déjà à l'heure actuelle, parviennent difficilement à joindre les deux bouts (DOC 54 2247/001, p. 260). Il s'agit sans plus d'un recul pour les travailleurs les plus précaires. Il ressort notamment d'études que de nombreux travailleurs à temps partiel se trouvent dans une situation précaire.

Le ministre peut-il fournir davantage d'explications sur l'arrêté royal sur les heures supplémentaires? Cet arrêté royal a-t-il déjà été rédigé? Sinon, quand peut-il être attendu?

Pour éviter les abus, il aurait été préférable d'ôter la possibilité aux employeurs d'imposer des avenants aux travailleurs à temps partiel pour échapper à la réglementation relative aux heures supplémentaires.

Le ministre répète qu'il a déjà répondu à ces questions. Il fait par ailleurs observer que l'arrêté royal relatif aux heures supplémentaires est en préparation.

Verder antwoordt de minister dat er op het vlak van tijdsregistratie niets wijzigt. Momenteel bestaat reeds de mogelijkheid om de tijdsregistratie zowel manueel als digitaal te organiseren.

Vervolgens wordt er een amendement nr. 48 (DOC 54 2247/003) ingediend door mevrouw Monica De Coninck (sp.a) c.s. bij artikel 56 dat ertoe strekt de woorden “gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.” te vervangen door de woorden “verhoogd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.” Volgens de indieners moet de verwittigingstermijn van 5 dagen het absolute minimum zijn.

Er wordt eveneens een amendement nr. 49 (DOC 54 2247/003) ingediend door mevrouw Monica De Coninck (sp.a) c.s. bij artikel 67 van het wetsontwerp. Voor de verantwoording kan worden verwezen naar amendement nr. 48.

Aangaande de amendementen nrs. 48 en 49 antwoordt de minister dat er in het wetsontwerp wordt voorzien in een minimumverwittigingstermijn van 1 dag. Vroeger was er zelfs geen minimumtermijn voorzien. De termijn van 1 dag is dus al een stap vooruit inzake de bescherming van de werknemers.

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) betreurt dat de minister niet wenst in te gaan op de amendementen nr. 48 en 49.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) merkt op dat het de hoogste tijd is dat deze wet en haar uitvoeringsbesluiten worden aangepast aan de moderne arbeidsomstandigheden onder meer op het vlak van het elektronisch beschikbaar stellen van de arbeidsreglementen en de beperking van de verplichte vermeldingen in het arbeidsreglementen tot het strikt noodzakelijke. De spreekster roept de minister op daartoe een werkgroep samen te stellen met vertegenwoordigers van de administratie en de sociale partners.

De minister antwoordt dat hij voorstander is van een codificatie van het arbeidsrecht. Daarbij kan van de gelegenheid gebruik worden gemaakt om het arbeidsrecht aan te passen aan de actuele arbeidsomstandigheden. De minister kondigt aan dat er in mei 2017 een studiedag aan dat thema zal worden gewijd.

Vervolgens worden de amendementen nrs. 25 en 26 (DOC 54 2247/003) ingediend door mevrouw Monica De Coninck (sp.a) c.s. die er respectievelijk toe strekken een hoofdstuk 3/1 (nieuw) en een artikel 64/1 (nieuw) in te voeren. Beiden hebben tot doel het misbruik van de

Le ministre répond par ailleurs que rien ne change en matière d'enregistrement du temps. La possibilité existe déjà actuellement d'enregistrer le temps de manière manuelle ou numérique.

Mme Monica De Coninck (sp.a) et consorts présentent ensuite un amendement n° 48 (DOC 54 2247/003) à l'article 56, qui tend à remplacer les mots “adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur au délai d'un jour ouvrable.” par les mots “augmenté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.”. Selon les auteurs, le délai d'information de 5 jours doit être un minimum absolu.

Mme Monica De Coninck (sp.a) et consorts présentent également un amendement n° 49 (DOC 54 2247/003) à l'article 67 du projet de loi à l'examen. Pour la justification, il est renvoyé à l'amendement n° 48.

S'agissant des amendements n°s 48 et 49, le ministre répond que le projet de loi à l'examen prévoit un délai d'avertissement minimum d'un jour. Précédemment, il n'y avait même pas de délai minimum de prévu. Le délai d'un jour est donc un progrès en ce qui concerne la protection des travailleurs.

Mme Karin Jiroflée (sp.a) regrette que le ministre ne souhaite pas adopter les amendements n°s 48 et 49.

Mme Catherine Fonck (cdH) observe qu'il est plus que temps d'adapter cette loi et ses arrêtés d'exécution aux conditions de travail d'aujourd'hui, notamment en ce qui concerne la mise à disposition des règlements de travail par la voie électronique et la limitation au strict nécessaire des mentions obligatoires au règlement de travail. L'intervenante exhorte le ministre à mettre sur pied à cette fin un groupe de travail composé de représentants de l'administration et des partenaires sociaux.

Le ministre répond qu'il est partisan d'une codification du droit du travail. On peut profiter de l'occasion pour adapter le droit du travail aux conditions de travail actuelles. Le ministre annonce qu'une journée d'étude sera consacrée à ce thème en mai 2017.

Mme Monica De Coninck (sp.a) et consorts présentent ensuite les amendements n°s 25 et 26 (DOC 54 2247/003) qui tendent respectivement à insérer un chapitre 3/1 (nouveau) et un article 64/1 (nouveau). Ces deux amendements visent à lutter contre l'usage

avenanten bij de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse prestaties tegen te gaan.

De minister verwijst naar zijn voorgaande antwoorden.

Er wordt een amendement nr. 12 (DOC 54 2247/003) ingediend door mevrouw Catherine Fonck (cdH) dat er toe strekt de bepalingen van titel 5 te onderwerpen aan een evaluatie twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) legt uit dat dit amendement voorziet in een evaluatie van de bepalingen inzake de vereenvoudiging van deeltijdwerk, aangezien het algemeen bekend is dat elke wijziging van de deeltijdwerkregels in eerste instantie de vrouwen treft. Bij gebrek aan een ernstige genderimpactanalyse, zoals de NAR heeft opgemerkt in zijn advies nr. 2 008, lijkt het bovendien hoogst belangrijk te zijn die bepalingen te evalueren teneinde neveneffecten, onrechtmatige praktijken enzovoort aan het licht te brengen. Dankzij een evaluatie na één jaar zal het instrument indien nodig snel kunnen worden bijgestuurd.

De minister antwoordt dat bij de voorbereiding van het wetsontwerp weldegelijk aandacht is besteed aan de genderproblematiek. Op vraag van de minister besteedt de NAR in zijn adviezen daar ook steeds voldoende aandacht aan.

Art. 68 tot 73

De heer Jean-Marc Delizée (PS) verwondert zich over het feit dat de werkgevers niet verplicht zijn om het systeem van glijdende werktijden te aanvaarden.

Artikel 73 voorziet dat de werkgever de teveel betaalde sommen van het loon van de werknemer mag inhouden, bijvoorbeeld als de werknemer minder uren heeft gepresteerd dan de overeengekomen werkduur

Als er meer wordt gewerkt dan overeengekomen, heeft de werknemer geen recht op inhaalrust en ook niet op uitbetaling van de meer gepresteerde uren. De werkgever kan daarvoor inhaalrust toekennen en de meer gepresteerde uren uitbetalen, maar hij is daartoe niet verplicht.

De spreker vindt het onaanvaardbaar dat meer gepresteerde uren niet worden uitbetaald. Elke verrichte arbeid dient namelijk te worden verloond. Hij wijst erop dat de rechtspraak het principe aanvaardt van de stilzwijgende toestemming. Dit houdt in dat als de werknemer meer uren werkt dan van hem wordt gevraagd, de werkgever daar geacht wordt mee in te stemmen als hij niet reageert. De werkgever wordt dus geacht

abusif d'avenants au contrat de travail pour prestations à temps partiel.

Le ministre renvoie à ses réponses précédentes.

Mme Catherine Fonck (cdH) présente un amendement n° 12 (DOC 54 2247/003) qui tend à soumettre les dispositions du titre 5 à une évaluation, deux ans après leur entrée en vigueur.

Mme Catherine Fonck (cdH) explique que l'amendement à l'examen prévoit une évaluation des dispositions relatives à la simplification du travail à temps partiel, car nul n'ignore que toute modification des règles relatives au travail à temps partiel touche en premier lieu les femmes. En l'absence d'une analyse sérieuse de l'impact selon le genre, comme l'a souligné le CNT dans son avis n° 2 008, il semble de surcroît essentiel d'évaluer ces dispositions afin de mettre en lumière les effets secondaires, les pratiques illégales, etc. Grâce à une évaluation au terme d'un an, l'instrument pourra, au besoin, être rapidement corrigé.

Le ministre répond que, lors de la préparation du projet de loi, une attention a bien été consacrée à la problématique du genre. À la demande du ministre, le CNT s'y est toujours suffisamment intéressé dans ses avis.

Art. 68 à 73

M. Jean-Marc Delizée (PS) s'étonne que les employeurs ne sont pas obligés d'accepter le régime des horaires flottants.

L'article 73 prévoit que l'employeur peut retenir les sommes du salaire du travailleur payées en trop, par exemple, lorsque le travailleur a presté moins d'heures que la durée du travail convenue.

Si le travailleur travaille davantage que les heures convenues, il n'a pas droit à un repos compensatoire ni au paiement des heures. L'employeur peut accorder en contrepartie un repos compensatoire et payer les heures supplémentaires prestées, mais il n'y est pas obligé.

Pour l'intervenant, il est inadmissible que les heures supplémentaires prestées ne soient pas rémunérées. Tout travail mérite salaire. Il souligne que la jurisprudence accepte le principe du consentement tacite en vertu duquel, si le travailleur preste plus d'heures que ce qui lui est demandé, l'employeur est censé y consentir s'il ne réagit pas. L'employeur est donc supposé consentir tacitement aux heures supplémentaires prestées. Le

stilzwijgend in te stemmen met meer gepresterde uren. Kan de minister bevestigen dat het principe van stilzwijgende toestemming met dit wetsontwerp overeind blijft? De heer Delizée is in ieder geval voorstander van het behoud van dat principe.

Met betrekking tot artikel 68 vraagt *mevrouw Karin Jiroflée (sp.a)* wat de verhouding is tussen het ontworpen artikel 20ter, § 2, 5°, en het ontworpen artikel 20ter, § 4.

De minister benadrukt dat het systeem van de glijdende werktijden moet worden geactiveerd alvorens het in werking kan treden. Verder verwijst de minister naar de antwoorden die hij heeft verstrekt bij de algemene bespreking.

Met betrekking tot de verhouding tussen het ontworpen artikel 20ter, § 2, 5°, en het ontworpen artikel 20ter, § 4, antwoordt de minister dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gerespecteerd blijven. Er wordt een mogelijkheid gecreëerd om 12 uren over te dragen, maar dit doet geen afbreuk aan het feit dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gerespecteerd blijven. Het loon blijft gebaseerd op de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) geeft aan dat er toch onduidelijkheid blijft bestaan over de situatie waarin een werknemer overuren presteert zonder dat het hem door het bedrijf expliciet wordt gevraagd. Worden de gepresterde overuren in dat geval dan betaald?

De minister verduidelijkt dat overuren die worden gedaan maar die door de werkgever niet worden gevraagd, in principe, niet worden uitbetaald. Het systeem van glijdende uren bestaat nu reeds, en werkt zonder problemen. Het enige dat het wetsontwerp doet is een wettelijke basis geven aan een reeds bestaande praktijk. Er is dus volgens de minister geen reden tot ongerustheid.

Er wordt vervolgens een amendement nr. 50 (DOC 54 2247/003) ingediend door *mevrouw Monica De Coninck (sp.a)* c.s. bij artikel 68 van het wetsontwerp. Dit amendement heeft tot doel oneigenlijk gebruik van de glijdende uurroostersregeling te voorkomen.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) haalt een voorbeeld aan. Stel dat de glijdende werkuren zijn vastgelegd van 6u 's morgens tot 20 u 's avonds en de werknemer een werktijd kiest van 6u tot 14u. Als de werknemer vrijwillig meer uren wil presteren, zonder recuperatie, wanneer moet hij die uren dan presteren: van 14u tot 18u of op andere uren? In welke situatie zit de werknemer dan als

ministre peut-il confirmer que le projet de loi ne met pas en cause le principe du consentement tacite? M. Delizée est en tout cas favorable au maintien de ce principe.

En ce qui concerne l'article 68, *Mme Karin Jiroflée (sp.a)* demande quel est le rapport entre l'article 20ter, § 2, 5°, en projet, et l'article 20ter, § 4, en projet.

Le ministre souligne que le système des horaires flottants doit être activé avant de pouvoir entrer en vigueur. Pour le reste, le ministre renvoie aux réponses qu'il a fournies lors de la discussion générale.

En ce qui concerne le rapport entre l'article 20ter, § 2, 5°, en projet, et l'article 20ter, § 4, en projet, le ministre répond que la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée. On crée la possibilité de transférer 12 heures, mais il n'en reste pas moins que la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée. Le salaire continue à être basé sur la durée hebdomadaire moyenne de travail.

M. Jean-Marc Delizée (PS) indique qu'il subsiste tout de même un manque de clarté concernant la situation où un travailleur preste des heures supplémentaires sans que cela lui soit demandé explicitement par l'entreprise. Les heures supplémentaires prestées sont-elles alors payées?

Le ministre précise que les heures supplémentaires prestées qui n'ont pas été demandées par l'employeur, en principe, ne sont pas payées. Le système des horaires flottants existe déjà et fonctionne sans problèmes. Le projet de loi se contente de conférer une base légale à une pratique existante. Selon le ministre, il n'y a donc aucune raison de s'inquiéter.

Mme Monica De Coninck (sp.a) et consorts présentent ensuite un amendement n° 50 (DOC 54 2247/003) à l'article 68 du projet de loi. Cet amendement tend à empêcher un usage impropre du régime d'horaires flottants.

Mme Catherine Fonck (cdH) donne un exemple. Supposons que les horaires flottants aient été fixés de 6h du matin à 20h et que le travailleur choisit de travailler de 6h à 14h. Si le travailleur souhaite prester volontairement davantage d'heures, sans récupération, quand doit-il les prester: de 14h à 18h, ou à un autre moment? Dans quelle situation le travailleur se trouve-t-il

hij niet vrijwillig overuren wil presteren en hoe zit het dan met het overloon?

De minister antwoordt dat dit een zeer theoretisch voorbeeld is waarop moeilijk onmiddellijk een antwoord kan worden gegeven.

Bij artikel 73 wordt er een amendement nr. 51 (DOC 54 2247/003) ingediend door mevrouw Monica De Coninck (sp.a) c.s.

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) legt uit dat dit amendement artikel 73 wenst te schrappen omdat afspraken over wat gebeurt met het loon voor periodes die niet konden worden ingehaald, beter het voorwerp uitmaken van de betrokken cao of het arbeidsreglement. Hoe zit het dan met uren die wel zijn gepresteerd maar niet zijn ingehaald?

De minister herhaalt dat overuren die worden gedaan maar die door de werkgever niet worden gevraagd, in principe niet worden uitbetaald. Verder is er volgens de minister geen contradictie tussen de inhoud van artikel 73 en de memorie van toelichting.

Art. 74

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 75

De heer Jean-Marc Delizée (PS) c.s. dient amendement nr. 52 (DOC 54 2247/003) in.

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) geeft aan dat in de huidige tekstversie geen komaf wordt gemaakt met de regelingen van glijdende uurroosters die in de praktijk worden toegepast maar zonder dat ze aan de wettelijke bepalingen beantwoorden. Dit is een onlogische oplossing. Het lid stelt derhalve voor om die af te schaffen.

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, neemt akte van die opmerking, maar herinnert eraan dat het artikel voorziet in een formalisering met inspraak van de sociale partners.

Art. 76 tot 78

De heer Jean-Marc Delizée (PS) en mevrouw Catherine Fonck (cdH) stippen aan dat artikel 103quinquies, dat bij artikel 77 van het wetsontwerp wordt

s'il ne souhaite pas prester volontairement des heures supplémentaires, et qu'en est-il alors du sursalaire?

Le ministre répond qu'il s'agit d'un exemple très théorique auquel il est difficile d'apporter une réponse immédiate.

Mme Monica De Coninck (sp.a) et consorts présentent l'amendement n° 51 (DOC 54 2247/003) à l'article 73.

Mme Karin Jiroflée (sp.a) explique que cet amendement tend à supprimer l'article 73, car il est préférable que des accords portant sur le sort réservé à la rémunération due pour les périodes qui n'ont pas pu être récupérées fassent l'objet de la CCT concernée ou du règlement de travail. Qu'advient-il, dans ce cas, des heures qui ont effectivement été prestées, mais qui n'ont pas été récupérées?

Le ministre répète que les heures supplémentaires qui ont été prestées, mais qui n'ont pas été demandées par l'employeur, en principe, ne seront pas payées. En outre, il n'y a pas de contradiction entre le contenu de l'article 73 et l'exposé des motifs, selon le ministre.

Art. 74

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 75

M. Jean-Marc Delizée (PS) et consorts introduisent l'amendement n° 52 (DOC 54 2247/003).

Mme Karin Jiroflée (sp.a) explique que le texte dans sa rédaction actuelle permet la subsistance de régimes d'horaires flottants qui sont appliqués en pratique mais ne sont pas conformes aux dispositions légales. Cette solution est illogique et elle propose dès lors de la supprimer.

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur prend acte de cette remarque mais rappelle que l'article prévoit la formalisation de l'accord avec participation des partenaires sociaux.

Art. 76 à 78

M. Jean-Marc Delizée (PS) et Mme Catherine Fonck (cdH) relèvent que l'article 103quinquies, introduit dans la loi du 22 janvier 1985 par l'article 77 du projet est ainsi

ingevoegd in de wet van 22 januari 1985, als volgt luidt: “Behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst sluit [...]”. Die hypothese is een feit geworden aangezien de sociale partners cao nr. 103ter hebben gesloten. Die artikelen van het wetsontwerp hebben bijgevolg geen zin meer.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vraagt of de koninklijke besluiten die het recht op uitkeringen moeten regelen, werden aangenomen en of ze samen met de cao van kracht zullen worden, namelijk op 1 februari 2017?

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) hoopt dat de minister het akkoord van de sociale partners volledig zal valideren.

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, verduidelijkt dat die artikelen wel degelijk zin hebben aangezien de uitzondering waarin ze voorzien, wordt toegepast.

Artikel 77 is een suppletoire regeling als er geen cao is. Het blijft dus nuttig voor het geval een collectieve arbeidsovereenkomst niet meer zou worden toegepast.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) vindt dat als deze bepaling in die zin moet worden gelezen, de tekst ervan anders dient te worden geformuleerd.

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, preciseert dat volgens de informatie waarover hij beschikt, cao nr. 103bis op 1 april in werking zal treden. De koninklijke besluiten zullen op dat ogenblik gereed zijn.

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, is overtuigd van de gegrondheid van dit voorstel; desalniettemin kan hij er momenteel niet mee instemmen omdat er geen budget beschikbaar is.

Art. 78/1 tot 78/3 (nieuw)

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) dient de amendementen nrs. 16 tot 18 (DOC 54 2247/003) in, ter verlenging van het adoptieverlof. Zij verwijst naar haar betoog tijdens de algemene bespreking.

rédigé : « Sauf dans le cas où le Conseil national du Travail conclut, avant le 1^{er} février 2017, une convention collective de travail ... ». Cette hypothèse s’est réalisée puisque les partenaires sociaux ont conclu la CCT n° 103ter. Ces articles du projet sont dès lors caduques.

M. Jean-Marc Delizée (PS) demande si les arrêtés royaux qui doivent régler le droit aux allocations ont été adoptés et s’ils entreront en vigueur en même temps que la CCT soit le 1^{er} février 2017?

Mme Catherine Fonck (cdH) espère que le ministre validera entièrement l’accord des partenaires sociaux.

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur précise que ces articles ne sont pas caduques puisqu’on applique l’exception qu’ils prévoient.

L’article 77 constitue un régime supplétif à défaut de CCT. Il garde donc un intérêt pour le cas où une convention collective cesserait de fonctionner.

M. Jean-Marc Delizée (PS) estime que si telle est l’interprétation à donner à cette disposition, il conviendrait de la reformuler.

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur précise que selon ses informations, la CCT n° 103bis entrera en vigueur au 1^{er} avril. Les arrêtés royaux seront prêts à ce moment-là.

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur se dit convaincu du bien fondé de cette proposition à laquelle il ne peut cependant souscrire pour l’instant à défaut de budget disponible.

Art. 78/1 à 78/3 (nouveau)

Mme Catherine Fonck (cdH) introduit les amendements n° 16 à 18 (DOC 54 2247/003) visant à l’allongement du congé d’adoption et se réfère à son intervention dans le cadre de la discussion générale.

Art. 79

De heer Jean-Marc Delizée (PS) betreurt dat deze bepaling tegen het advies in van de sociale partners in het wetsontwerp werd opgenomen. Hij stelt met verbazing vast dat uit de impactanalyse niet blijkt dat het wetsontwerp enige weerslag heeft op de volksgezondheid. Hij betreurt dat geen ernstige analyse werd verricht van de risico's welke deze maatregel inhoudt voor de gezondheid van de werknemers.

Art. 79/1 tot 79/4 (*nieuw*)

Amendement nr. 1 (DOC 54 2247/002) van de regering wordt ingetrokken. Derhalve worden geen artikelen 79/1 tot 79/4 ingevoegd.

Art. 80

Amendement nr. 2 (DOC 54 2247/002) van de regering wordt ingetrokken.

Over dit artikel worden verder geen opmerkingen gemaakt.

VI. — **STEMMINGEN**

Amendement nr. 23 (opschrift)

Amendement nr. 23 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen.

Artikel 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Artikel 2 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 3

Amendement nr. 27 wordt verworpen met 10 tegen 4 stemmen.

Artikel 3 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 79

M. Jean-Marc Delizée (PS) regrette que cette disposition ait été reprise dans le projet contre l'avis des partenaires sociaux. Il constate avec étonnement que l'analyse d'impact ne relève aucun impact du projet sur la santé publique. Il regrette que l'on n'ait pas réalisé d'évaluation sérieuse des risques que représente cette mesure pour la santé des travailleurs.

Art. 79/1 à 79/4 (*nouveau*)

L'amendement n° 1 (DOC 54 2247/002) du gouvernement est retiré. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'insérer les articles 79/1 à 79/4.

Art. 80

L'amendement n° 2 (DOC 54 2247/002) du gouvernement est retiré.

En plus, cet article ne donne lieu à aucune observation.

VI. — **VOTES**

Amendement n° 23 (Intitulé)

L'amendement n° 23 est rejeté par 11 voix contre 3.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2

L'article 2 est adopté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 3

L'amendement n° 27 est rejeté par 10 voix contre 4.

L'article 3 est adopté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 4

Artikel 4 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 5

Amendement nr. 28 wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 5 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 6

Artikel 6 wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen.

Art. 7

Artikel 7 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 8

Artikel 8 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 9

Amendement nr. 29 wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 30 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen.

Amendement nr. 31 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 9 wordt aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Art. 10

Amendement nr. 15 wordt verworpen met 11 tegen 4 stemmen.

Artikel 10 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 4

L'article 4 est adopté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 5

L'amendement n° 28 est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 5 est adopté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 6

L'article 6 est adopté par 11 voix contre 3.

Art. 7

L'article 7 est adopté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 8

L'article 8 est adopté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 9

L'amendement n° 29 est rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 30 est rejeté par 11 voix contre 3.

L'amendement n° 31 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 9 est adopté par 12 voix contre 2 et 1 abstention.

Art. 10

L'amendement n° 15 est rejeté par 11 voix contre 4.

L'article 10 est adopté par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 11

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 32 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 33 wordt verworpen met 12 tegen 3 stemmen.

Artikel 11 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 12

Artikel 12 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 13

Amendement nr. 4 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 34 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 35 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 13 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 14

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 36 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 37 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 14 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 15

Amendement nr. 6 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 11

L'amendement n° 3 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 32 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 33 est rejeté par 12 voix contre 3.

L'article 11 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 12

L'article 12 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 13

L'amendement n° 4 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 34 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 35 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 13 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 14

L'amendement n° 5 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 36 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n° 37 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 14 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 15

L'amendement n° 6 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Amendement nr. 38 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 15 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 16

Amendement nr. 39 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 16 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikelen 17 tot 19

De artikelen 17 tot 19 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 20

Artikel 20 wordt aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 21

Artikel 21 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 22

Amendement nr. 13 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 22 wordt aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 23

Amendement nr. 14 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 23 wordt aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

Artikelen 24 en 25

De artikelen 24 en 25 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

L'amendement n° 38 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 15 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 16

L'amendement n° 39 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 16 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Articles 17 à 19

Les articles 17 à 19 sont successivement adoptés par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 20

L'article 20 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Art. 21

L'article 21 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 22

L'amendement n° 13 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 22 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Art. 23

L'amendement n° 14 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 23 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Articles 24 et 25

Les articles 24 et 25 sont successivement adoptés 11 voix et 4 abstentions.

Art. 26

De amendementen nrs. 40 en 41 worden achtereenvolgens verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 26 wordt aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 27

Amendement nr. 42 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 27 wordt aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 28

Amendement nr. 53 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 28 wordt aangenomen met 11 stemmen en 4 onthoudingen.

Artikelen 28/1 tot 28/7 (*nieuw*)

De amendementen nrs. 7 en 19 tot 22, die ertoe strekken de artikelen 28/1 tot 28/7 in te voegen, worden achtereenvolgens verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 28/8 (*nieuw*)

Amendement nr. 8, dat ertoe strekt een artikel 28/8 in te voegen, wordt verworpen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikelen 28/9 tot 28/22 (*nieuw*)

Amendement nr. 9, dat ertoe strekt de artikelen 28/9 tot 28/22 in te voegen, wordt verworpen met 11 tegen 4 stemmen.

Artikelen 28/23 tot 28/31 (*nieuw*)

Amendement nr. 10, dat ertoe strekt de artikelen 28/23 tot 28/31 in te voegen, wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 26

Les amendements n^{os} 40 et 41 sont successivement rejetés par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 26 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Art. 27

L'amendement n^o 42 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 27 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Art. 28

L'amendement n^o 53 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 28 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Articles 28/1 à 28/7 (*nouveaux*)

Les amendements n^{os} 7 et 19 à 22 visant à introduire les articles 28/1 à 28/7 sont successivement rejetés par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 28/8 (*nouveau*)

L'amendement n^o 8 visant à introduire un article 28/8 est rejeté par 12 voix et 3 abstentions.

Article 28/9 à 28/22 (*nouveaux*)

L'amendement n^o 9 visant à introduire les articles 28/9 à 28/22 est rejeté par 11 voix contre 4.

Article 28/23 à 28/31 (*nouveaux*)

L'amendement n^o 10 visant à introduire les articles 28/23 à 28/31 est rejeté par 11 voix contre 1 et 3 abstentions.

Artikel 28/32 (*nieuw*)

Amendement nr. 54, dat ertoe strekt een artikel 28/32 in te voegen, wordt verworpen met 12 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Artikelen 28/33 tot 28/36 (*nieuw*)

Amendement nr. 55, dat ertoe strekt de artikelen 28/33 tot 28/36 in te voegen, wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikelen 29 tot 31

De artikelen 29 tot 31 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

Artikelen 32 tot 37

De artikelen 32 tot 37 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Artikelen 38 en 39

De artikelen 38 en 39 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 40

Amendement nr. 11 wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Artikel 40 wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikelen 41 tot 49

De artikelen 41 tot 49 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 50

Amendement nr. 44 wordt verworpen met 12 tegen 3 stemmen.

Artikel 50 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Article 28/32 (*nouveau*)

L'amendement n° 54 visant à introduire un article 28/32 est rejeté par 12 voix contre 2 et 1 abstention.

Article 28/33 à 28/36 (*nouveaux*)

L'amendement n° 55 visant à introduire les articles 28/33 à 28/36 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Articles 29 à 31

Les articles 29 à 31 sont successivement adoptés par 11 voix contre 4.

Articles 32 à 37

Les articles 32 à 37 sont successivement adoptés par 12 voix contre 2 et 1 abstention.

Article 38 et 39

Les articles 38 à 39 sont successivement adoptés par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 40

L'amendement n° 11 est rejeté par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

L'article 40 est adopté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Articles 41 à 49

Les articles 41 à 49 sont successivement adoptés par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 50

L'amendement n° 44 est rejeté par 12 voix contre 3.

L'article 50 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 51

De amendementen nrs. 45 en 46 worden achtereenvolgens verworpen met 12 tegen 3 stemmen.

Artikel 51 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 52

De amendementen nrs. 56 en 47 worden achtereenvolgens verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 52 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikelen 53 tot 55

De artikelen 53 tot 55 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikel 56

Amendement nr. 24, dat ertoe strekt het opschrift van titel 5 te wijzigen, wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 48 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 56 wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikelen 57 tot 64

De artikelen 57 tot 64 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 64/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 25, dat ertoe strekt een hoofdstuk 3/1 in te voegen, wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Amendement nr. 26, tot invoeging van een artikel 64/1, wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 51

Les amendements n^{os} 45 et 46 sont successivement rejetés par 12 voix contre 3.

L'article 51 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 52

Les amendements n^{os} 56 et 47 sont successivement rejetés par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 52 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Articles 53 à 55

Les articles 53 à 55 sont successivement adoptés par 12 voix et 3 abstentions.

Article 56

L'amendement n^o 24 visant à modifier l'intitulé du titre V est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n^o 48 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 56 est adopté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 57 à 64

Les articles 57 à 64 sont successivement adoptés par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 64/1 (*nouveau*)

L'amendement n^o 25 visant à introduire un chapitre est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'amendement n^o 26 visant à introduire un article 64/1 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Artikelen 65 en 66

De artikelen 65 en 66 worden achtereenvolgens aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Art. 67

Amendement nr. 49 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 67 wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 67/1 (nieuw)

Amendement nr. 12 tot invoeging van een artikel 67/1 wordt verworpen met 11 tegen 4 stemmen.

Art. 68

Amendement nr. 50 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 68 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikelen 69 tot 72

De artikelen 69 tot 72 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 73

Artikel 73 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen. Amendement nr. 51 wordt dientengevolge verworpen.

Art. 74

Artikel 74 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 75

Amendement nr. 52 wordt verworpen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 75 wordt aangenomen met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

Articles 65 et 66

Les articles 65 et 66 sont successivement adoptés par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Art. 67

L'amendement n° 49 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 67 est adopté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 67/1 (nouveau)

L'amendement n° 12 visant à introduire un article 67/1 est rejeté par 11 voix contre 4.

Art. 68

L'amendement n° 50 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 68 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Article 69 à 72

Les articles 69 à 72 sont successivement adoptés par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 73

L'article 73 est adopté par 12 voix et 3 abstentions. L'amendement n° 51 est par conséquent rejeté.

Art. 74

L'article 74 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Art. 75

L'amendement n° 52 est rejeté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 75 est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Artikelen 76 tot 78

De artikelen 76 tot 78 worden achtereenvolgens aangenomen met 13 stemmen en 2 onthoudingen.

Artikelen 78/1 tot 78/3 (*nieuw*)

De amendementen nrs. 16 tot 18, tot invoeging van de artikelen 78/1 tot 78/3, worden verworpen met 11 tegen 4 stemmen.

Art. 79

Artikel 79 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

Art. 80

Artikel 80 wordt aangenomen met 11 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Het gehele wetsontwerp, met inbegrip van een aantal taalkundige en wetgevingstechnische verbeteringen, wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Derhalve zijn wetsvoorstel nr. 1501 en voorstel van resolutie nr. 1909 vervallen.

De rapporteur,

Sybille
de COSTER-BAUCHAU
Egbert LACHAERT
Catherine FONCK

De voorzitter,

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Bepalingen die uitvoeringsmaatregelen vereisen (artikel 78, 2, van het Reglement van de Kamer):

— met toepassing van artikel 105 van de Grondwet: de artikelen 8, 9, 13, 14, 15, 29, 34, 39, 51, 53, 77;

— met toepassing van artikel 108 van de Grondwet: *nihil*.

Articles 76 à 78

Les articles 76 à 78 sont successivement adoptés par 13 voix et 2 abstentions.

Articles 78/1 à 78/3 (*nouveaux*)

Les amendements 16 à 18 visant à l'introduction des articles 78/1 à 78/3 sont rejetés par 11 voix contre 4.

Art. 79

L'article 79 est adopté par 11 voix contre 4.

Art. 80

L'article 80 est adopté par 11 voix contre 2 et 2 abstentions.

*
* *

L'ensemble du projet de loi, y compris un nombre de corrections d'ordre linguistique et légistique, est adopté par 11 voix contre 3 et 1 abstention.

Par conséquent, la proposition de loi n° 1501 et la proposition de résolution n° 1909 deviennent sans objet.

Le rapporteur, Le président,

Sybille
de COSTER-BAUCHAU
Egbert LACHAERT
Catherine FONCK

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Dispositions qui nécessitent des mesures d'exécution (article 78, 2, du Règlement de la Chambre):

— en application de l'article 105 de la Constitution: articles 8, 9, 13, 14, 15, 29, 34, 39, 51, 53, 77;

— en application de l'article 108 de la Constitution: *nihil*.

BIJLAGE

ANNEXE




Wet Werkbaar Wendbaar Werk
Loi Travail faisable & maniable

10 januari 2017
10 janvier 2017

Commissie Sociale Zaken
Commission Affaires Sociales

KRIS PEETERS Vice-premier Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel Pag. **.be**

- | | | |
|-----------|--|---|
| 01 | ➤ Wat voorafging – ce qui a précédé: |  |
| | ✓ <ul style="list-style-type: none"> • 2 rondetafels – 2 tables rondes • Uitvoerige consultatie sociale partners – large processus de consultations avec les partenaires sociaux | |
| 02 | ➤ Wat is het resultaat? – quel est le résultat? |  |
| | ✓ <ul style="list-style-type: none"> • Een duidelijk plan gedragen door de regering, de start van een unieke sociale innovatie – un plan clair soutenu par le gouvernement, le début d'une innovation sociale unique | |
| 03 | ➤ Waarom doen we dit? – pour quelle raison? |  |
| | ✓ <ul style="list-style-type: none"> • Stress en burnout terugdringen – réduire le stress et le burnout • Langer werken werkbaar maken – rendre faisable le fait de travailler plus longtemps • Ondernemingen competitief maken in een dynamische economische omgeving – rendre les entreprises compétitives dans un environnement économique dynamique | |

Tijdslijn - *chronologie*

Besprekingen met vakbonden en werkgeversorganisaties - *discussions avec syndicats et organisations d'employeurs*



3

WETSONTWERP PROJET DE LOI



1

Sokkel - *socle*

algemeen, rechtstreeks toepasbaar
général, directement applicable



2

Menu

sectoraal te activeren
à activer au niveau sectoriel

4

WETSONTWERP
PROJET DE LOI

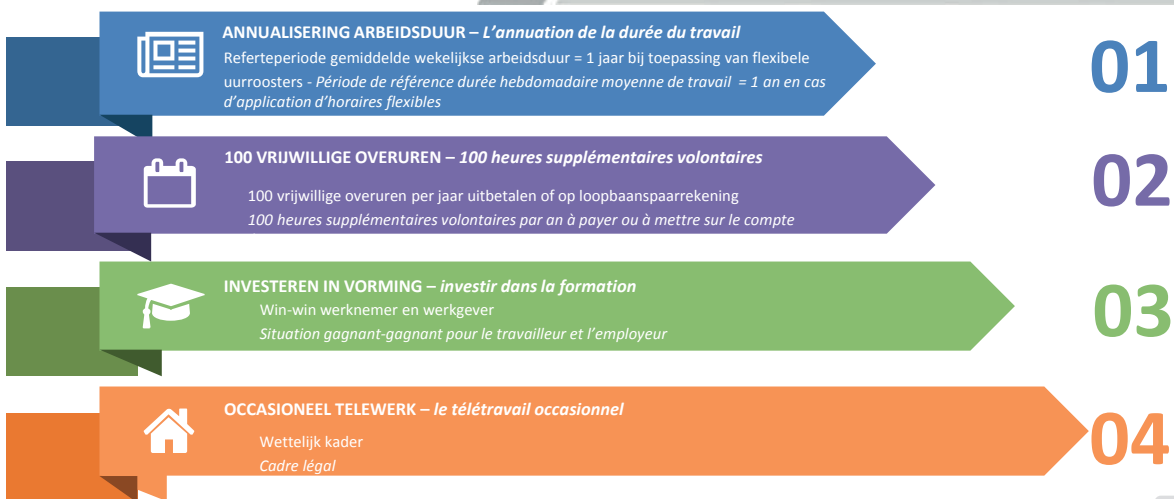


Sokkel - socle

algemeen, rechtstreeks toepasbaar
général, directement applicable

5

SOKKEL - SOCLE



6

SOKKEL - SOCLE


 ANNUALISERING ARBEIDSDUUR
 L'ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

01

- Norm in Belgisch arbeidsrecht: gemiddeld 38u/week → dit BLIJFT zo!
- *La norme dans le droit du travail belge : une moyenne de 38h/semaine* → MAINTENUE
- Wijziging in bestaande regels voor flexibele uurroosters (artikel 20bis Arbeidswet)
 - *Modification des règles existantes pour les horaires flexibles (art. 20bis Loi sur le travail)*
- Referteperiode = automatisch een jaar
 - Referteperiode <12 maanden is niet meer mogelijk
 - Tenzij: bestaande regelingen bij cao en arbeidsreglement blijven ongewijzigd van kracht
- *Période de référence = automatiquement un an*
 - *Période de référence <12 mois n'est plus possible*
 - *Sauf si: régimes existants par cct et règlement de travail restent en vigueur sans modification*

Nieuw**Nouveau**

7

SOKKEL - SOCLE


 ARBEIDSDUUR – INTERNE GRENS
 DUREE DU TRAVAIL – LIMITE INTERNE

01

WAT? De interne overurengrens wil vermijden dat werknemers te lange periodes werken zonder voldoende rust te nemen. Van zodra die grens bereikt wordt, moet er inhaalrust toegekend worden. Pas daarna mag de werknemer opnieuw overuren presteren

DE QUOI S'AGIT-IL? La limite interne pour les heures supplémentaires veut éviter que les travailleurs travaillent durant des périodes trop longues sans prendre suffisamment de repos. Dès que cette limite est atteinte, un repos compensatoire doit être accordé. Ce n'est qu'après ce repos que le travailleur peut prester à nouveau des heures supplémentaires.

- Interne overurengrens wordt vastgelegd op 143 uren
 - Deze grens kan verhoogd worden via sectorale cao
- *La limite interne pour les heures supplémentaires est fixée à 143 heures*
 - *Cette limite peut être augmentée via cct sectorielle*

Nieuw**Nouveau**

SOKKEL - SOCLE

100 VRIJWILLIGE OVERUREN
100 HEURES SUPPLEMENTAIRES VOLONTAIRES

02

- Op vraag van werknemer – *à la demande du travailleur*
- Werkgever moet akkoord gaan en er moeten overuren beschikbaar zijn
L'employeur doit donner son accord et des heures supplémentaires doivent être disponibles
- Max. 100u/kalenderjaar – *max. 100h/année calendrier*
 - Deze grens kan verhoogd worden via sectorale cao tot max. 360u/kalenderjaar
Cette limite peut être augmentée jusqu'à max. 360h/année calendrier via cct sectorielle
- Overloon (geen recuperatie) of op loopbaanrekening
Sursalaire (pas de récupération) ou sur le compte carrière

9

SOKKEL - SOCLE

100 VRIJWILLIGE OVERUREN
100 HEURES SUPPLEMENTAIRES VOLONTAIRES

02

- Voorafgaandelijke individuele schriftelijke overeenkomst tussen WN en WG voor een hernieuwbare periode van 6 maanden
Contrat individuel écrit et préalable entre le travailleur et l'employeur pour une période renouvelable de 6 mois
 - Afwijkende regeling mogelijk via bestaande sectorale cao
Un régime dérogatoire est possible via une cct sectorielle existante
- Eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de interne grens
Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas comptabilisées pour la limite interne
 - Grens van 25 overuren kan via sectorale cao verhoogd worden tot max. 60 overuren
Limite de 25 heures suppl. peut être augmentée via cct sectorielle jusqu'à max. 60 heures supplémentaires

10

SOKKEL - SOCLE



INVESTEREN IN VORMING
INVESTIR DANS LA FORMATION

03

WAT VOORAFGING:

- Artikel 30 Wet 23 december 2005 betreffende het Generatiepact
 - globale opleidingsinspanningen werkgevers privésector bedraagt ten minste 1,9 % van de totale loonmassa van alle ondernemingen samen
- Grondwettelijk Hof, 23/10/2014: regeling in strijd met gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel
- Regering komt tegemoet aan Grondwettelijk Hof via Wet Werkbaar Wendbaar Werk

CE QUI A PRECEDE:

- *L'article 30 de la Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations*
 - *Les efforts globaux en matière de formation des employeurs du secteur privé doivent atteindre au moins 1,9% de la masse salariale totale de l'ensemble des entreprises*
- *Cour constitutionnelle, 23/10/2014: le régime viole les principes d'égalité et de non-discrimination*
- *Le Gouvernement répond aux préoccupations de la Cour constitutionnelle via la Loi Travail faisable et maniable*

11

SOKKEL - SOCLE



INVESTEREN IN VORMING
INVESTIR DANS LA FORMATION

03

- 1,9% verplichting = 5 dagen vorming (formeel of informeel) per VTE per jaar
Obligation de 1,9% = 5 jours de formation (formelle ou informelle) par ETP par an
- HOE? – COMMENT?
 - ✓ Via sectorale cao – *via cct sectorielle*
 - ✓ Via verlenging van bestaande sectorale cao gesloten voor periodes 2013-2014 en 2015-2016 – *via prolongation de la cct sectorielle existante conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016*
 - ✓ Via individuele opleidingsrekening op niveau sector of onderneming – *via compte formation individuel au niveau du secteur ou de l'entreprise*
- Bij gebrek daaraan: jaarlijks vormingsrecht van 2 dagen per VTE
A défaut: droit de formation annuel de 2 jours par ETP
- Uitz.: <20 WN's: specifiek regime – Exc.: <20 travailleurs: régime spécifique
<10 WN's: vrijstelling verplichting (wegens voldoende informele vorming aanwezig)
<10 travailleurs: dispense de l'obligation (suite à la présence de suffisamment de formation informelle)

12

SOKKEL - SOCLE



OCCASIONEEL TELEWERK
TELETRAVAIL OCCASIONNEL

04

- Er bestaat nu enkel een regeling voor **structureel telewerk** via cao nr. 85 (Nationale Arbeidsraad)
*Actuellement, il existe uniquement une réglementation pour **le télétravail structurel** via la cct n°85 (Conseil national du Travail)*

=> Nood aan kader voor **occasioneel telewerk**
*Besoin d'un cadre pour **le télétravail occasionnel***
- Suppletief wettelijk kader indien geen NAR-cao vóór 1/2/2017
Cadre légal supplétif en cas d'absence de cct du CNT avant le 1/2/2017

13

SOKKEL - SOCLE



OCCASIONEEL TELEWERK
TELETRAVAIL OCCASIONNEL

04

- WN kan occasioneel telewerk vragen omwille van overmacht of persoonlijke redenen voor zover functie/activiteit dit toelaat
Le travailleur peut demander de faire du télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles pour autant que la fonction/l'activité ne le permette
 - Bv. tandarts, administratieve formaliteiten, technicus aan huis
p.ex. dentiste, formalités administratives, visite de technicien à domicile
- WG kan weigeren maar moet redenen aangeven
L'employeur peut refuser mais doit donner les raisons de son refus
- Afspraken over modaliteiten - *Accords quant aux modalités*
 - Bv. terbeschikkingstelling apparatuur, bereikbaarheid, vergoeding kosten
p.ex. Mise à disposition d'équipement, accessibilité, indemnités
- Collectief kader mogelijk via cao of arbeidsreglement
Possibilité de cadre collectif via cct ou règlement de travail

14

WETSONTWERP PROJET DE LOI



Menu

sectoraal te activeren
à activer au niveau sectoriel

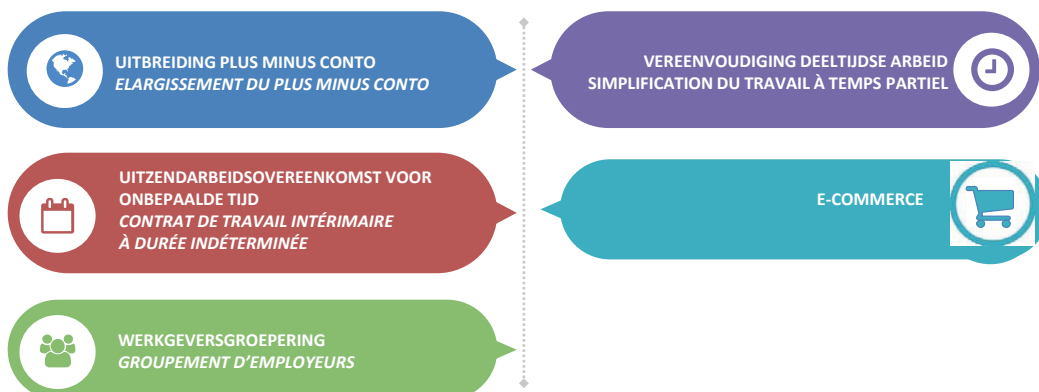
Wendbaar Werk
Travail maniable

&

Werkbaar Werk
Travail faisable

15

MENU: WENDBAAR WERK MENU: TRAVAIL **MANIABLE**



16

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL **MANIABLE**



UITBREIDING PLUS MINUS CONTO
ELARGISSEMENT DU PLUS MINUS CONTO

- Plus Minus Conto = referentieperiode gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kan berekend worden over max. 6 jaar (auto-industrie) - *Plus Minus Conto = la période de référence de la durée hebdomadaire moyenne de travail peut être calculée sur max. 6 ans (industrie automobile)*
 - Strikte wettelijke voorwaarden en procedure - *Conditions légales et procédure strictes*
- Uitbreiding van auto-industrie naar andere sectoren - *Extension de l'industrie automobile à d'autres secteurs*
 - Niet alleen productiecycli, ook ontwikkelingscycli (dienstensectoren) - *Pas uniquement des cycles de production, mais également des cycles de développement (secteur des services)*
- Wijziging voorwaarden mogelijk bij KB, op voorstel van de NAR - *Modification des conditions possible par AR, sur proposition du CNT*

17

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL **MANIABLE**



UITZENDARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
ONBEPAALE TIJD
CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE
A DUREE INDETERMINEE

- Uitzendbureau kan met een uitzendkracht een **arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd** afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij één of meer gebruikers - *Une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un travailleur intérimaire en vue de faire exécuter des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs*
 - Het paritair comité voor de uitzendarbeid levert het model voor deze arbeidsovereenkomst - *La commission paritaire pour le travail intérimaire fournit le modèle de ce contrat de travail*
 - Arbeidsovereenkomst moet kader arbeidsvoorwaarden vermelden (bv. functies, arbeidsduur, plaats/regio van tewerkstelling) - *Le contrat de travail doit mentionner le cadre des conditions de travail (p.ex. fonctions, durée du travail, lieu/région d'emploi)*
- Uitzendbureau bezorgt uitzendkracht **zendingsbrief** vóór elke uitzendopdracht - *L'entreprise de travail intérimaire remet à l'intérimaire une lettre de mission avant chaque mission d'intérim*

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL MANIABLE



UITZENDARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
ONBEPAALE TIJD
CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE
A DUREE INDETERMINEE

- Periode zonder uitzendopdracht - *Période sans mission d'intérim*:
 - loongarantieregeling (minimum gewaarborgd voltijds uurloon) - *Régime de garantie de salaire (un salaire horaire minimum garanti à temps plein)*
 - geen economische werkloosheid mogelijk - *Pas de possibilité de chômage économique*
 - gelijkstelling voor opbouw sociale rechten en anciënniteit - *Assimilation pour la constitution de droits sociaux et de l'ancienneté*
- Enkel te activeren door cao uitzendsector - *A activer uniquement par cct secteur de l'intérim*

19

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL MANIABLE



WERKGEVERSGROEPERING
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

- Definitief wettelijk kader - *Cadre légal définitif*
 - Voortbouwend op bestaand tijdelijk kader - *Se fondant sur le cadre temporaire existant*
- Minister geeft **toelating voor onbepaalde duur** - Le Ministre octroie **une autorisation pour une durée indéterminée**
 - Toelating kan ingetrokken worden bij niet-naleving voorwaarden - *L'autorisation peut être retirée en cas de non-respect des conditions*
- De werkgeversgroepering mag **max. 50 werknemers** tewerkstellen - *Le groupement d'employeurs peut occuper au max. 50 travailleurs*
 - Drempel kan verhoogd worden bij KB na advies NAR - Le seuil peut être relevé par AR après avis du CNT
 - Koning kan beroep op arbeidsmarktspecialist als externe organisator opleggen - Le Roi peut imposer l'appel à un spécialiste du marché du travail comme organisateur externe
 - indien uitzendbureau: wetgeving uitzendarbeid niet van toepassing op deze activiteiten - si bureau d'intérim: la législation sur le travail intérimaire n'est pas d'application à ces activités
 - Koning kan toepassing 'user pay' opleggen - le Roi peut imposer l'application 'user pay'

20

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL MANIABLE



WERKGEVERSGROEPERING
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

- Vereenvoudiging procedure erkenning - *Simplification de la procédure de reconnaissance*
 - Minister neemt beslissing binnen termijn van **40 dagen** - *le Ministre prend une décision dans un délai de 40 jours*
 - Minister **kan** advies NAR vragen (= niet langer verplicht) binnen termijn van max. 60 dagen - *le Ministre peut demander l'avis du CNT (= ce n'est plus une obligation) dans un délai de max. 60 jours*
- Minister bepaalt bevoegd paritair comité - *Le Ministre détermine la commission paritaire compétente*
 - alle leden onder 1 PC: PC blijft ongewijzigd - *tous les membres sous 1 CP: la CP reste telle quelle*
 - niet alle leden onder 1 PC: minister beslist - *pas tous les membres sous 1 CP: le ministre décide*
 - ✓ In functie van lid of leden met het grootste **volume aan uren** - *en fonction du membre ou des membres avec le plus grand volume en heures*
 - ✓ OF in functie van lid of leden met grootste **volume tewerkstelling vaste werknemers** – *OU en fonction du membre ou des membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents*
 - wijziging PC mogelijk bij aansluiting nieuw lid - *changement de CP possible en cas d'affiliation d'un nouveau membre*

21

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL MANIABLE



VEREENVOUDIGING DEELTIJDSE ARBEID
SIMPLIFICATION DU TRAVAIL A TEMPS
PARTIEL

- Verplichting opname alle uurroosters in arbeidsreglement wordt geschrapt - *L'obligation de reprise de tous les horaires dans le règlement de travail est supprimée*
- Variabele uurroosters - *horaires variables*
 - Opname van kader in arbeidsreglement - *reprise du cadre dans le règlement de travail*
 - termijn van kennisgeving aan werknemers wordt **niet** gewijzigd (minstens 5 werkdagen vooraf, afwijking mogelijk bij sectorale cao) - *le délai de communication aux travailleurs n'est pas modifié (au moins 5 jours ouvrables à l'avance, possibilité de dérogation par cct sectorielle)*
 - krediet bijkomende uren zonder overloon wordt verhoogd bij KB (in voorbereiding) - *le crédit heures complémentaires sans sursalaire est augmenté par AR (en cours de préparation):*
 - 3u14/week in de referentieperiode, max. 168u/jaar - *3h14/semaine dans la période de référence, max. 168h/an*

22

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL **MANIABLE**



VEREENVOUDIGING DEELTIJDSE ARBEID
SIMPLIFICATION DU TRAVAIL A TEMPS
PARTIEL

- Elektronische bewaring en verzending van documenten voortaan mogelijk - *conservation et envoi électroniques de documents désormais possible*
 - Bewaring uurroosters op arbeidsplaats - *conservation des horaires sur le lieu du travail*
 - Kennisgeving variabele uurroosters aan werknemers - *communication des horaires variables aux travailleurs*
- Modernisering afwijkingen op uurroosters (tijdsopvolgingsysteem of afwijkingsdocument) - *Modernisation des dérogations aux horaires (système de suivi du temps ou document de dérogation)*

23

MENU: WENDBAAR WERK
MENU: TRAVAIL **MANIABLE**

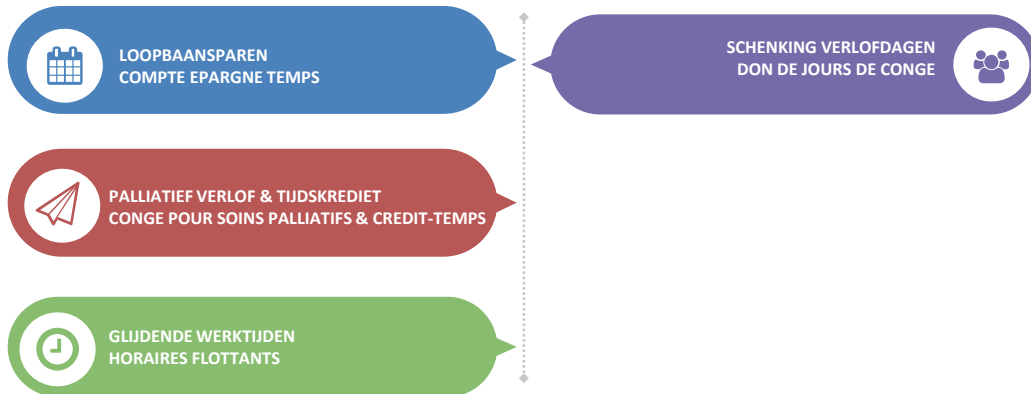


E-COMMERCE

- Wettelijke afwijking van verbod op nachtarbeid - *Dérogation légale à l'interdiction du travail de nuit*
- Implementatie van nachtarbeid op ondernemingsvlak via arbeidsreglement of cao getekend door alle vakbonden - *Implémentation du travail de nuit au niveau de l'entreprise via le règlement de travail ou une cct signée par tous les syndicats*
- Evaluatie door de regering na 3 maanden - *Evaluation par le gouvernement après 3 mois*

24

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



25

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE

LOOPBAANSPAREN
COMPTE EPARGNE TEMPS

- Werknemer kan **tijd sparen** om later als verlof op te nemen - *Le travailleur peut épargner du temps pour prendre congé plus tard:*
 - ✓ Vrijwillige overuren (art. 25bis Arbeidswet) - *heures supplémentaires volontaires (art. 25bis Loi sur le Travail)*
 - ✓ Conventionele verlofdagen - *jours de congé conventionnels*
 - ✓ Op het einde van de referentieperiode over te dragen uren in het kader van glijdende werktijden - *heures à transférer à la fin de la période de référence dans le cadre des horaires flottants*
 - ✓ Overuren waarvan WN de keuze heeft om ze al dan niet in te halen (art. 26bis, §2bis Arbeidswet) - *heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur a le choix de les rattraper ou pas (art. 26bis, §2bis Loi sur le Travail)*
 - De Koning kan toelaten dat ook **geldpremies** kunnen gespaard worden - *Le Roi peut autoriser que des primes en argent peuvent également être épargnées*
 - ✓ Omzetting naar tijd bepaald via KB (bv. eindejaarspremie) - *conversion en temps fixée par AR (p.ex. prime de fin d'année)*
- Suppletief wettelijk kader** indien geen NAR-cao binnen 6 maanden (verlengbaar met 6 maanden) - *Cadre légal supplétif en cas d'absence de cct du CNT dans les 6 mois (peut être prolongé de 6 mois)*²⁶

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



LOOPBAANSPAREN
COMPTE EPARGNE TEMPS

- Procedure - *procédure*
 - uitwerking van kader en modaliteiten via *sectorale cao* - *Élaboration du cadre et des modalités via cct sectorielle*
 - ondernemingscao mogelijk indien geen sectorale cao 6 maanden na agendering op paritair comité - *Cct au niveau de l'entreprise possible en l'absence de cct sectorielle 6 mois après l'inscription à l'ordre du jour de la commission paritaire*
 - beheer door WG, externe instelling of fonds voor bestaanszekerheid van de betrokken sector - *Gestion par l'employeur, institution externe ou par le fonds de la sécurité d'existence du secteur concerné*
- **Overdracht spaartegoed** kan voorzien worden in sectorale cao - **Le transfert de l'avoir épargné peut être prévu dans une cct sectorielle**
 - werknemer heeft recht op volledige uitbetaling spaartegoed bij uitdiensttreding, zelfs indien overdracht spaartegoed bij cao is voorzien - *le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir épargné à la sortie de service, même si le transfert de l'avoir épargné est prévu dans une cct*

27

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



PALLIATIEF VERLOF & TIJDSKREDIET
CONGE POUR SOINS PALLIATIFS & CREDIT-TEMPS

PALLIATIEF VERLOF - CONGE POUR SOINS PALLIATIFS

- 1 maand, 2x verlengbaar met een maand (max. 3 maanden)
1 mois, peut être prolongé 2x d'un mois (max. 3 mois)

TIJDSKREDIET - CREDIT-TEMPS

- 12 maanden extra schorsingskrediet voor een voltijds tijdskrediet, een halftijds tijdskrediet of een vijfde vermindering (36 → 48 maanden)
12 mois supplémentaires de crédit de suspension pour un crédit-temps à temps plein, un crédit-temps à mi-temps ou une réduction d'1/5 (36 → 48 mois)
 - Zorg voor kind tot leeftijd van 8 jaar - *Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans*
 - Bijstand of verzorging verlenen aan zwaar ziek gezins- of familielid - *Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade*
 - Verlenen van palliatieve zorg - *Octroi de soins palliatifs*

28

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



PALLIATIEF VERLOF & TIJDSKREDIET
CONGE POUR SOINS PALLIATIFS & CREDIT-TEMPS

- 3 maanden extra schorsingskrediet voor een voltijds tijdskrediet, een halftijds tijdskrediet of een vijfde vermindering (48 → 51 maanden) voor aanvragen vanaf 1 januari 2017

3 mois supplémentaires de crédit de suspension pour un crédit-temps à temps plein, un crédit-temps à mi-temps ou une réduction d'1/5 (48 → 51 mois) pour les demandes faites à partir du 1^{er} janvier 2017

- Zorg voor kind tot leeftijd van 8 jaar - *Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans*
- Bijstand of verzorging verlenen aan zwaar ziek gezins- of familielid - *Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade*
- Verlenen van palliatieve zorg - *Octroi de soins palliatifs*
- Zorg gehandicapt kind tot 21 jaar - *Soins à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans*
- Verlenen van bijstand of verzorging aan minderjarig zwaar ziek kind - *Assistance ou octroi de soins à un enfant mineur gravement malade*

29

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



PALLIATIEF VERLOF & TIJDSKREDIET
CONGE POUR SOINS PALLIATIFS & CREDIT-TEMPS

- Suppletief wettelijk kader indien geen NAR-cao vóór 1/2/2017

Cadre légal supplétif en l'absence d'une cct du CNT avant le 1/2/2017

- !!! Cao nr. 103ter, 20/12/2016 in toepassing van wetsontwerp WWW, met dezelfde principes
!!! Cct n° 103ter, 20/12/2016 en application du projet de loi "WWW", avec les mêmes principes
- KB inzake uitkeringen in voorbereiding - *AR en matière d'allocations en cours de préparation*

30

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



GLIJDENDE WERKTIJDEN
HORAIRE FLOTTANTS

- **Wettelijk kader** voor glijdende werktijden waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen - *Cadre légal pour les horaires flottants permettant au travailleur de fixer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail, dans le respect de certaines limites*
- Kan worden ingevoerd via **cao of arbeidsreglement**, die een aantal verplichte vermeldingen moet bevatten - *Introduits par cct ou règlement de travail devant contenir un nombre de mentions obligatoires*
 - Bv. gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en referentieperiode, stam- en glijtijden, maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur (max. 9 en max. 45 resp.), over te dragen uren (max. 12) - *p.ex. durée hebdomadaire moyenne de travail et période de référence, plages fixes et mobiles, durée journalière et hebdomadaire maximale de travail (max. 9 et max. 45 resp.), nombre d'heures à transférer (max. 12)*

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



GLIJDENDE WERKTIJDEN
HORAIRE FLOTTANTS

- Werkgever voorziet in een systeem van **tijdsopvolging** - *L'employeur prévoit un système de suivi du temps*
- Werknemer ontvangt **loon** op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur - *Le travailleur reçoit un salaire sur la base de la durée moyenne de travail par semaine*
- Behoud van bestaande regelingen is mogelijk mits formalisering bij cao of arbeidsreglement uiterlijk op 30/6/2017 - *Le maintien des régimes préexistants est possible moyennant formalisation par cct ou règlement de travail pour le 30/6/2017 au plus tard*

32

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



SCHENKING VERLOFDAGEN
DON DE JOURS DE CONGE

De werknemer kan conventionele **verlofdagen schenken** - *Le travailleur peut faire un **don de jours de congé conventionnels***

- ✓ aan een **andere werknemer** in de onderneming - *à un **autre travailleur** de l'entreprise*
- ✓ die **de zorg** opneemt van een **kind jonger dan 21 jaar** - *qui assume la **charge** d'un enfant âgé de moins de **21 ans***
- ✓ dat is getroffen door een **ziekte of handicap** of slachtoffer is van een ernstig **ongeval** - *qui est atteint d'une **maladie**, un **handicap**, ou qui est victime d'un **accident grave***
- ✓ en voor wie een voortdurende **aanwezigheid** en een volstrekt **noodzakelijke zorgverstrekking** onontbeerlijk zijn - *et qui rend **indispensable une présence soutenue** et des **soins contraignants***

33

MENU: WERKBAAR WERK
MENU: TRAVAIL FAISABLE



SCHENKING VERLOFDAGEN
DON DE JOURS DE CONGE

- Conventionele verlofdagen - *Jours de congé conventionnels* =
 - Bijkomende vakantiedagen - *Jours de congés supplémentaires*
 - Betaalde inhaalrustdagen in het kader van een arbeidsduurvermindering - *Jours de repos compensatoire payés dans le cadre d'une réduction de la durée de travail*
- **Vrijwillige en anonieme schenking**, met akkoord werkgever - ***Don volontaire et anonyme**, avec l'accord de l'employeur*
- Procedure - *procédure*
 - Invoering via **sectorale cao** - *Introduction via **cct sectorielle***
 - Invoering bij ondernemingscao of arbeidsreglement mogelijk indien geen sectorale cao 6 maanden na agendering op paritair comité - *Possibilité d'introduction par cct de l'entreprise ou règlement de travail en cas d'absence de cct sectorielle 6 mois après l'inscription à l'ordre du jour de la commission paritaire*
- De verkrijger ontvangt loon tijdens deze schorsing - *Le bénéficiaire perçoit un salaire pendant cette suspension*

34

Werkbaar & Wendbaar Werk
Travail faisable & maniable

WWW

Sociale Innovatie voor een Sterke Toekomst
Une innovation sociale pour un avenir puissant