

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 januari 2017

WETSONTWERP
betreffende werkbaar en wendbaar werk

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**
001: Wetsontwerp.
002: Amendement.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 janvier 2017

PROJET DE LOI
concernant le travail faisable et maniable

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**
001: Projet de loi.
002: Amendement.

Nr. 3 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 11

De woorden “omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijs equivalent per jaar” **vervangen door de woorden** “omgezet in een interprofessionele doelstelling van 5 dagen opleiding per werknemer per jaar”.

VERANTWOORDING

De door de regering uitgewerkte en voorgestane hervorming die beoogt in werkbaar en wendbaar werk te voorzien, houdt geen rekening met de noodzaak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat de werknemers langer kunnen blijven werken in goede omstandigheden. Ze komt evenmin tegemoet aan de uitdaging om werknemers op te leiden, aangezien de ontworpen hervorming van de opleidingsinspanningen niet ver genoeg gaat.

Een herziening van de doelstelling om 1,9 % van de totale Belgische loonsom te besteden aan opleiding voor de werknemers is inderdaad noodzakelijk, niet alleen op grond van het arrest dat het Grondwettelijk Hof op 23 oktober 2014 heeft gegeven, maar ook omdat de doelstelling niet wordt bereikt. De jongste jaren namen de inspanningen om werknemers op te leiden, zelfs veeleer af. Zo ging de activiteit van de opleidingssector er volgens de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid met 3 % op achteruit. Tevens wijst de Raad erop dat de inspanningen ongelijk verdeeld zijn over de werknemers, terwijl voortgezette opleiding moet worden aangemoedigd voor alle werknemers, met name voor de laaggeschoolden en de werknemers ouder dan 50 jaar, die worden geacht langer aan de slag te blijven (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Jaarverslag 2016).

Het is duidelijk dat de voortgezette opleiding van de werknemers belangrijk is, vooral nu de ene na de andere crisis toeslaat (op economisch, sociaal en milieugebied). Zo moet worden omgegaan met de absolute noodzaak de werkgelegenheid te behouden en te voorkomen dat bedrijfsactiviteiten verhuizen als gevolg van – al te vaak – deloyale concurrentie door ondernemingen die gevestigd zijn in landen die minder hoge eisen stellen op sociaal of milieugebied. Samen met de inspanningen om Onderzoek en Ontwikkeling te bevorderen en onze ondernemingen minder energieverslindend

N° 3 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 11

Remplacer les mots “est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein” **par les mots** “est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par travailleur par an”.

JUSTIFICATION

La réforme de l'emploi faisable et maniable telle qu'imaginée et défendue par le gouvernement ne tient pas compte de la nécessité d'améliorer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs de poursuivre leur carrière plus longtemps et dans de bonnes conditions. Elle ne répond pas non plus à l'enjeu de la formation des travailleurs, en proposant une réforme des efforts de formation qui n'est pas suffisamment ambitieuse.

Il est effectivement nécessaire de réformer l'objectif de 1,9 % de la masse salariale totale belge consacrée à la formation des travailleurs, suite à l'arrêt rendu par la Cour Constitutionnelle le 23 octobre 2014 et parce que l'objectif n'est pas atteint. Les efforts de formation allaient même plutôt en diminuant ces dernières années. Ainsi, selon le Conseil supérieur de l'Emploi, le secteur de la formation a vu son activité reculer de – 3 %. Il pointe également que les efforts se répartissent de façon inégale entre travailleurs alors que le recours à la formation continue doit être encouragé pour tous les travailleurs, notamment pour les travailleurs faiblement qualifiés et pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus dont on attend qu'ils prolongent leur carrière (Conseil supérieur de l'emploi, Rapport annuel, 2016).

L'importance de la formation continue des travailleurs est évidente, surtout dans un contexte profond de crises (économique, sociale et environnementale) que nous connaissons. Il convient, entre autres, de faire face à l'impérieuse nécessité de maintenir l'emploi et l'activité économique dans notre pays face à la concurrence, trop souvent déloyale, exercée par des entreprises situés dans des pays moins exigeants sur le plan social ou environnemental. Avec les efforts de Recherche & Développement et les efforts en vue de rendre

te maken¹, is de voortgezette opleiding één van de sleutelementen om de gezondheid van onze ondernemingen te waarborgen.

In dat verband stelde de Europese Commissie reeds in een mededeling van 2003 dat “een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1 % bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3 %”². In 2008 vervolgde de Europese Commissie die vaststelling: “Gekwalificeerde arbeidskrachten leveren niet alleen een bijdrage aan de productiviteit: investeringen in goed opgezette systemen voor een leven lang leren kunnen de kosten van een tekort aan en lacunes in vaardigheden grotendeels opvangen. (...) [Hoewel] de economische recessie (...) de druk op de particuliere en overheidsuitgaven [verhoogt], (...) [is het] nu niet de tijd om investeringen in onderwijs, vaardigheden of actieve werkgelegenheidsmaatregelen terug te schroeven”³.

Om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen verder uit te bouwen, heeft de fractie Ecolo-Groen in de vorige zittingsperiode reeds diverse wetsvoorstellen ingediend:

1. wetsvoorstel DOC 53 2317/001 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven alsmede van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde de opleiding van de werknemers uit te bouwen. Dat wetsvoorstel strekt er eensdeels toe de werknemers vlotter toegang te verlenen tot een opleiding, door de contractuele verplichtingen van de betrokken werkgever aan te vullen met de verplichting opleidingen aan te bieden aan zijn werknemers, en door de contractuele verplichtingen van de werknemer aan te vullen met de verplichting die opleidingen te volgen. Anderdeels strekt dit wetsvoorstel ertoe te bepalen dat elke onderneming met een ondernemingsraad ten minste eenmaal om de drie jaar een visieplan in verband met de benodigde competenties moet uitwerken. Voor die bedrijven zal dat plan de mogelijkheid bieden de toekomstperspectieven binnen de onderneming te bepalen en het opleidingsaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen;

¹ Zie in dat verband het wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).

² Europese Commissie, *De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen*, 2003.

³ Europese Commissie, *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften*, 2008.

nos entreprises moins énergivores¹, la formation continue constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne² relevait déjà dans un rapport de 2003 qu'“une augmentation de 1 % du nombre des salariés qui suivent une formation se traduirait par une augmentation de 0,3 % de la productivité des entreprises concernées.” Par ailleurs, la Commission ajoutait qu'“une main-d'œuvre qualifiée ne fait pas que contribuer à la productivité: l'investissement dans des systèmes bien conçus d'éducation et de formation tout au long de la vie peut largement compenser le coût économique des pénuries et déficits de compétences. [C'est pourquoi] même si le ralentissement de l'économie met les dépenses publiques et privées à rude épreuve, il serait inopportun de réduire les investissements dans l'éducation, les compétences ou les mesures actives en faveur de l'emploi.”³

Dans ce contexte, afin de développer davantage les efforts de formation des entreprises, le groupe Ecolo-Groen a déjà déposé plusieurs propositions de loi, lors de la précédente législature:

1. la proposition de loi DOC 53 2317/001 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à développer la formation des travailleurs. Cette proposition de loi vise, d'une part, à améliorer l'accès des travailleurs à la formation en ajoutant aux obligations contractuelles de l'employeur concerné celle de proposer des formations à ses travailleurs, et en ajoutant aux obligations contractuelles du travailleur l'obligation de suivre ces formations; d'autre part, elle prévoit que toute entreprise disposant d'un conseil d'entreprise doit établir, au moins une fois tous les trois ans, un plan prévisionnel des compétences nécessaires; pour ces entreprises, ce plan permettra d'établir les perspectives futures en son sein, d'orienter l'offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

¹ Voir à ce sujet la proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (DOC n° 53 1438/001)

² Commission européenne, *Améliorer la qualité de l'emploi, un examen des progrès accomplis*, 2008.

³ Commission européenne, *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*, 2008.

2. wetsvoorstel DOC 53 2307/001 tot wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, om de ondernemingen ertoe aan te zetten meer inspanningen te leveren voor de opleiding van hun werknemers en bij die opleidingsinspanningen de leeftijds piramide van hun personeel in acht te nemen. Dat wetsvoorstel strekt er onder meer toe de individuele opleidingsinspanningen van de ondernemingen te meten en, op grond van die resultaten, de ondernemingen die onvoldoende investeren in de opleiding van hun werknemers, individueel te responsabiliseren.

Aan de hand van dit amendement willen de indieners de wettelijke regeling inzake de opleidingsinspanningen van de ondernemingen aanvullen met een bijkomend richtsnoer, door de strijd aan te gaan tegen de ongelijke behandeling die verschillende werknemerscategorieën te beurt valt met betrekking tot de toegang tot opleidingsmogelijkheden binnen de ondernemingen.

Een door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verrichte analyse van de arbeidskrachtenenquêtes⁴ toont aan dat verschillende discriminatievormen blijven bestaan bij de toegang tot opleiding. “Op individueel niveau lijkt niet er langer discriminatie naar geslacht te bestaan in de toegang tot opleiding, hoewel mannen globaal toch wel langere opleidingen genieten dan vrouwen. Opleidingen blijven echter gemakkelijker toegankelijk voor werknemers van minder dan 45 jaar.”

De arbeidskrachtenenquêtes zien de grootste discriminatie op het niveau van de kwalificaties. Hoe beter de werknemer is opgeleid, hoe groter zijn kansen om zich nog verder op te leiden. Nog volgens die enquête hebben de loontrekkenden meer kansen om deel te nemen aan een opleiding die door hun werkgever wordt gefinancierd, indien ze nog geen 44 zijn, indien ze over een diploma van hogere studies beschikken en indien ze voltijds werken in een onderneming met meer dan 250 werknemers⁵.

De gevolgen van die ongelijke behandelingen zijn dat de werknemers – en in het bijzonder die welke aan de internationale concurrentie en aan de technologische ontwikkelingen zijn blootgesteld – het moeilijk krijgen en dat voor de werknemers kansen op bijscholing verloren gaan, waardoor *de facto* ook de ondernemingen economische kansen verloren zien gaan.

⁴ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Voortgezette beroepsopleiding in België: voordelen, organisatie en uitdagingen*, 2007, zie <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc07-854.pdf>, blz. 23.

⁵ *Ibidem*, blz. 23.

2. la proposition de loi DOC 53 2307/001 modifiant la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, visant à encourager les entreprises à augmenter leurs efforts de formation des travailleurs et à respecter la pyramide des âges de leur personnel dans leurs efforts de formation. Cette proposition de loi vise, entre autres, à mesurer les efforts individuels de formation des entreprises et, sur cette base, à responsabiliser individuellement les entreprises qui n’investiraient pas suffisamment dans la formation de ses travailleurs.

Cette proposition vise à poser un jalon supplémentaire dans le dispositif légal relatif aux efforts de formation des entreprises en combattant les discriminations, en matière d’accès à la formation au sein des entreprises, de différentes catégories de travailleurs.

Une analyse des Enquêtes sur les Forces de Travail, réalisée par le Conseil Central de l’Économie⁴ révélait en effet que différents types de discriminations persistent dans l’accès à la formation. “Au niveau individuel, il ne semble plus y avoir de discrimination de genre dans l’accès à la formation, cependant les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Par contre, les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans”.

Selon l’enquête sur les forces de travail, “la discrimination la plus forte se situe au niveau des qualifications. Plus le travailleur sera formé plus il aura de chances de se former. (...) Selon l’enquête sur les forces de travail, les salariés ont plus de chances de participer à une formation financée par leur employeur avant 44 ans, s’ils sont détenteurs d’un diplôme d’études supérieures et s’ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs.”⁵

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques, un gaspillage d’opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto*, aussi un gaspillage d’opportunités économiques pour les entreprises.

⁴ Conseil Central de l’Économie, *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, 2007, <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>.

⁵ *Ibidem*, p. 23

Deze amendementen op Hoofdstuk 2, Afdeling 1, *Investeren in opleiding*, liggen in het verlengde van die wetsvoorstellen: veeleer dan te voorzien in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent – een regeling die kan leiden tot een onbillijke, en zelfs discriminatoire verdeling van die dagen –, beogen deze amendementen te voorzien in een individueel opleidingsrecht dat garandeert dat elke werknemer, zonder verschil in behandeling, daarop aanspraak kan maken, inzonderheid de lagergeschoolde of oudere werknemers.

Dat individueel recht bedraagt vijf dagen per werknemer per jaar, ongeacht of het wordt ingesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, via een individuele opleidingsrekening dan wel in het kader van de suppletieve regeling. Het groeipad stelt de ondernemingen in staat hun activiteiten dusdanig te organiseren dat ze het aantal opleidingsdagen per werknemer en per jaar met ingang van 1 januari 2017 kunnen optrekken van twee naar vijf (tegen 1 januari 2019).

Wanneer een werknemer het aantal opleidingsdagen waarop hij recht heeft, niet allemaal heeft opgebruikt, kan hij de niet-opgebruikte dagen overhevelen naar het volgende jaar; in dat geval worden die dagen opgeteld bij het aantal opleidingsdagen waarop hij dat volgende jaar recht heeft.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Ces amendements au Chapitre 2, Section 1ère 'Investir dans la formation' s'inscrivent dans la droite ligne de ces propositions: plutôt qu'une moyenne de jours de formation par équivalent temps plein, qui ouvre la porte à une répartition inéquitable voire discriminatoire de ces jours de formation, ils visent à imposer un droit individuel à la formation, garantissant que chaque travailleur, sans discrimination, puisse y avoir droit, en particulier les travailleurs moins qualifiés ou les travailleurs âgés.

Ce droit individuel est de cinq jours par travailleur et par an, qu'il soit mis en place par Convention collective de travail, par le biais d'un compte individuel à la formation, ou dans le régime supplétif. Une trajectoire de croissance permet aux entreprises de s'organiser afin de passer de 2 journées de formation par travailleur et par an à partir du 1^{er} janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le travailleur qui n'a pas suivi l'ensemble des journées de formation auxquelles il a droit verra ce solde non épuisé transféré à l'année suivante, s'ajoutant ainsi aux nombres de jours auxquels il a droit cette année suivante.

Nr. 4 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE
HEER GILKINET

Art. 13

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 13. De in artikel 12, 1°, bepaalde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

— een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen per werknemer per jaar, vanaf 1 januari 2017;

— een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van vijf opleidingsdagen per werknemer per jaar te bereiken, vanaf 1 januari 2019.

De in artikel 12, 2°, bepaalde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

— een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de opleidingsinspanning van twee dagen per werknemer per jaar, vanaf 1 januari 2017;

— een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van vijf opleidingsdagen per werknemer per jaar te bereiken, vanaf 1 januari 2019.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen. Ze moeten ook in een regeling voorzien voor de overdracht en de overdrachtswijze van het resterende aantal op het einde van het jaar niet opgebruikte opleidingsdagen naar het volgende jaar, zonder dat dit resterende aantal dagen in mindering kan worden gebracht van het aantal opleidingsdagen van de werknemer voor dat volgende jaar.

N° 4 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art.13

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 13. La convention collective de travail, visée à l'article 12,1° prévoit:

— un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours par travailleur par an à partir du 1^{er} janvier 2017;

— une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation par travailleur par an, à partir du 1^{er} janvier 2019.

La convention collective de travail, visée à l'article 12, 2°, prévoit:

— un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation de deux jours par travailleur par an à partir du 1^{er} janvier 2017;

— une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation par travailleur par an à partir du 1^{er} janvier 2019.

Les conventions collectives de travail, visées aux alinéas premier et deux, doivent fixer un cadre pour la mise en œuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance. Elles doivent également prévoir le transfert, et les modalités de celui-ci, du solde des jours de formation non épuisés à la fin de l'année, à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du nombre de jours de formation du travailleur de cette année suivante.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten worden neergelegd op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 ingaat, of op een andere, door de Koning bepaalde, datum.

In afwijking van het vorige lid moeten, voor de periode 2017-2018, de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten op de voormelde Directie worden neergelegd op uiterlijk 30 november 2017.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 3.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Les conventions collectives de travail, visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale des Relations collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

En dérogation à l’alinéa précédent, les conventions collectives précitées doivent, dans la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée au plus tard pour le 30 novembre 2017”.

JUSTIFICATION

Voir l’amendement n° 3.

Nr. 5 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 14

Het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

“Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het hele jaar in dienst is op jaarbasis beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van twee dagen per werknemer per jaar, vanaf 1 januari 2017.

De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van vijf opleidingsdagen per werknemer per jaar te bereiken, vanaf 1 januari 2019.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 3.

Evita **WILLAERT** (Ecolo-Groen)
Georges **GILKINET** (Ecolo-Groen)

N° 5 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 14

Remplacer les alinéas 3 et 4 comme suit:

“Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l’année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours par travailleur par an à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l’objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par travailleur par an à partir du 1^{er} janvier 2019”.

JUSTIFICATION

Voir l’amendement n°3.

Nr. 6 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 15

Het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 12, 1° of 2°, en de werknemer niet over een individuele opleidingsrekening beschikt zoals bedoeld in artikel 12, 3°, geldt in de onderneming een recht op opleiding van twee dagen per werknemer per jaar, vanaf 1 januari 2017. De werknemer beschikt over vijf opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2019.

Het resterende aantal op het einde van het jaar niet opgebruikte opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar, zonder dat dit resterende aantal dagen in mindering kan worden gebracht van het aantal opleidingsdagen van de werknemer voor dat volgende jaar.”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 3.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

N° 6 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 15

Remplacer l'alinéa 1^{er} comme suit:

“Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail, visée à l'article 12, 1° ou 2° et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel, visé à l'article 12, 3°, un droit à la formation de 2 jours par travailleur par an est d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017. Le travailleur dispose de 5 jours de formation par an à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du nombre de jours de formation du travailleur de cette année suivante.”.

JUSTIFICATION

Voir l'amendement n°3.

Nr. 7 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 28/1 tot 28/6 (*nieuw*)

In titel 2, hoofdstuk 2, een afdeling 3, die de artikelen 28/1 tot 28/6 omvat, invoegen, luidende:

“Afdeling 3. Aanpassing van de banen voor de werknemers van 55 jaar en ouder

Art. 28/1. § 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1/ Comité: het Comité voor preventie en bescherming op het werk, waarvan sprake is in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2/ inzetbaarheid: de geschiktheid van de werknemer, met name in het licht van zijn gezondheid, kennis en vaardigheden, om een werkpost in de onderneming te bekleden, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de werkomgeving.

§ 2. De Koning kan de bepalingen van deze afdeling deels of geheel toepasbaar maken op andere dan de in § 1 bedoelde personen die zich bevinden op de bij deze afdeling bedoelde werkplekken.

Art. 28/2. In al de ondernemingen die doorgaans gemiddeld ten minste 50 werknemers in dienst hebben, kan de werknemer van 55 jaar of ouder een aanvraag tot het Comité richten met het oog op de toewijzing van een aangepaste post in de onderneming waarbij rekening wordt gehouden met zijn inzetbaarheid.

Het Comité behandelt de aanvraag binnen de drie maanden die volgen op de indiening ervan, waarbij het de inrichting van de werkposten, de keuze van de werk- en productie-uitrusting, de arbeidsorganisatie en de werkomgeving beoordeelt. Het Comité behandelt de aanvraag na inwinning van het advies van de arbeidsgeneesheer.

N° 7 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 28/1 à 28/6 (*nouveaux*)

Au Titre 2, chapitre 2, insérer une section 3, comprenant les articles 28/1 à 28/6, rédigés comme suit:

“Section 3. Adaptation des emplois pour les travailleurs de 55 ans et plus

Art. 28/1. § 1^{er}. Pour l'application de la présente section, on entend par:

1/ Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail dont question à la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2/ facultés de travail: aptitudes du travailleur, eu égard notamment à sa santé, ses connaissances et ses compétences, à occuper un poste de travail au sein de l'entreprise, en tenant compte de la spécificité de l'environnement de travail.

§ 2. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente section à d'autres personnes que celles visées au § 1^{er}, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente section. “.

Art. 28/2. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un poste adapté qui prend en considération ses facultés de travail.

Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que l'environnement de travail. Le Comité traite la demande après avis consultatif du médecin du travail.

Als de aanvraag wordt geweigerd, moet die weigering met redenen zijn omkleed en vergezeld zijn van alle nodige elementen om de gegrondheid ervan te kunnen beoordelen.

Art. 28/3. In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 131decies ingevoegd, luidende:

“Art. 131decies. § 1. Krachtens artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost toegekend aan de werknemer die een inkomensverlies lijdt, na indiening van een aanvraag tot het verkrijgen van een aan zijn inzetbaarheid aangepaste post.

§ 2. Conform § 7 van dit artikel en artikel 133, § 1, 14°, dient de werknemer een aanvraag in tot het verkrijgen van een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost. Dat dossier moet worden ingediend uiterlijk in de periode van twee maanden te rekenen van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de overstap plaatsheeft.

§ 3. De werknemer die meer dan 55 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een overstappremie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

De werknemer die meer dan 58 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een premie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

§ 4. De overstappremie wordt afgeschaft indien de werknemer:

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d’en apprécier le bien-fondé.

Art. 28/3. Dans l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est inséré un article 131decies, rédigé comme suit:

“Art. 131decies. § 1^{er}. En exécution de l’article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime de passage à un poste de travail adapté est octroyée au travailleur qui, suite à l’introduction d’une demande visant à se voir attribuer un poste adapté à ses facultés de travail, subit une perte de revenus.

§ 2. Conformément au § 7 du présent article et à l’article 133, § 1^{er}, 14°, le travailleur introduit une demande pour obtenir la prime de passage à un poste de travail adapté. Ce dossier doit être introduit au plus tard dans la période de deux mois à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le passage a lieu.

§ 3. Le travailleur qui a plus de 55 ans à la date où l’adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d’une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l’occupation de l’ancien poste de travail a pris fin.

Le travailleur qui a plus de 58 ans à la date où l’adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d’une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l’occupation de l’ancien poste de travail a pris fin.

§ 4. La prime de passage est supprimée si le travailleur:

1. niet langer door een arbeidsovereenkomst aan dezelfde werkgever is verbonden;

2. niet langer voor de betrokken kalendermaand inkomensverlies lijdt in de zin van artikel 131nonies, § 1, tweede lid, 3°;

3. zich in een situatie bevindt waarin hij met toepassing van de artikelen 64, 65, § 1, 66 of 67 niet meer in aanmerking zou komen voor de uitkeringen tijdens de volle betrokken maand;

4. voor de betrokken kalendermaand een uitkering als volledig werkloze ontvangt conform een uitkeringsstelsel op grond van artikel 100 of 103, dan wel een inkomensgarantie-uitkering in de zin van artikel 131bis, een uitkering in het kader van een gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking of in het kader van het tijdskrediet, of een uitkering als volledig werkloze in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§ 5. De werknemer die conform § 1 een uitkeringsaanvraag heeft ingediend, moet de gebeurtenissen aangeven die de toekenning van de premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost in de weg staan, in de vorm en binnen de termijnen die gelden voor de aangifte van een wijzigende gebeurtenis.

§ 6. In afwijking van artikel 160, § 1, derde lid, stelt het betalingsorgaan het recht op een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost voor de betrokken maand vast op basis van dit artikel, zonder dat enig bewijsstuk moet worden ingediend en uitgaande van de veronderstelling dat de werkloze blijft voldoen aan de vereiste voorwaarden voor de toekenning van die premie, totdat het een uitkeringsaanvraag als volledig werkloze of een aangifte van een wijzigende gebeurtenis ontvangt.

§ 7. Voor de aanvraag en de verklaring waarvan sprake in de voorgaande paragrafen, dient een formulier te worden gebruikt waarvan het model en de inhoud door het beheerscomité worden vastgesteld. De aanvraag moet met name de gegevens bevatten die in artikel 131nonies, § 6, worden bedoeld.

1. n'est plus lié par un contrat de travail avec le même employeur;

2. ne subit plus une perte de revenus au sens de l'article 131nonies, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, pour le mois calendrier concerné;

3. se trouve dans une situation dans laquelle, en application des articles 64, 65, § 1^{er}, 66 ou 67, il n'aurait plus droit aux allocations durant le mois complet concerné;

4. perçoit, pour le mois calendrier concerné, une allocation comme chômeur complet conformément à un régime d'indemnisation prévu à l'article 100 ou 103, une allocation de garantie de revenus au sens de l'article 131bis, une allocation dans le cadre d'une interruption de carrière totale ou partielle ou dans le cadre du crédit-temps ou une allocation comme chômeur complet dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

§ 5. Le travailleur qui, conformément au § 1^{er}, a introduit une demande d'allocations doit déclarer les événements qui font obstacle à l'octroi de la prime de passage à un poste de travail adapté, dans les formes et délais applicables à la déclaration d'un événement modificatif.

§ 6. Par dérogation à l'article 160, § 1^{er}, alinéa 3, l'organisme de paiement fixe le droit à la prime de passage à un poste de travail adapté pour le mois considéré sur la base du présent article, sans qu'aucune pièce justificative ne doive être introduite, en partant de l'hypothèse que le chômeur continue à satisfaire aux conditions requises pour l'octroi de cette prime, jusqu'au moment où il reçoit une demande d'allocations comme chômeur complet ou une déclaration d'un événement modificatif.

§ 7. La demande et la déclaration visées aux paragraphes précédents s'effectuent au moyen d'un formulaire dont le modèle et le contenu sont fixés par le comité de gestion. La demande doit notamment comporter les données conformément à l'article 131nonies, § 6.

§ 8. Wat de toepassing van artikel 148, 1°, betreft, op grond waarvan na een onderbreking van het recht op uitkeringen een nieuwe uitkeringsaanvraag moet worden ingediend, wordt abstractie gemaakt van de betaling van de toeslag.

In afwijking van artikel 27, 4°, wordt de overstap-premie met het oog op een aangepaste werkpost niet beschouwd als een uitkering voor de toepassing van de artikelen 38, § 1, eerste lid, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 en 97.”

Art. 28/4. Artikel 133, § 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“15° de werknemer die de in artikel 131decies bedoelde overstappremie aanvraagt.”

Art. 28/5. Artikel 144, § 2, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“12° het recht op een overstappremie met het oog op een aangepaste werkpost als bedoeld in artikel 131decies, wordt geweigerd.”

Art. 28/6. In hoofdstuk X van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt een artikel 79/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 79/1. Wanneer een werknemer een aanvraag indient overeenkomstig artikel 131decies van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, kan de werkgever tegen die werknemer geen nadelige maatregelen nemen, tenzij om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

Wanneer tegen de werknemer een nadelige maatregel wordt genomen binnen een termijn van zes maanden nadat de aanvraag werd ingediend, dient de werkgever te bewijzen dat die nadelige maatregel werd genomen om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

§ 8. Pour l'application de l'article 148, 1°, sur la base duquel une nouvelle demande d'allocations doit être introduite après une interruption du bénéfice des allocations, il est fait abstraction du paiement du complément.

Par dérogation à l'article 27, 4°, la prime de passage à un poste de travail adapté n'est pas considérée comme une allocation pour l'application des articles 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 et 97.

Art. 28/4. L'article 133, § 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“15° le travailleur qui demande la prime de passage visée à l'article 131decies.”

Art. 28/5. L'article 144, § 2, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“12° le droit à une prime de passage à un poste de travail adapté visée à l'article 131decies est refusé.”

Art. 28/6. Dans le chapitre X de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs est inséré un article 79/1, rédigé comme suit:

“Art. 79/1. Lorsqu'une demande est introduite par un travailleur en vertu de l'article 131decies de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette demande.

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis du travailleur dans un délai de six mois suivant l'introduction de la demande, il appartient à l'employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette demande.

Wanneer wordt geoordeeld dat met overtreding van het eerste lid een nadelige maatregel werd genomen, moet de werkgever de werknemer een schadevergoeding uitbetalen voor een bedrag dat, naar keuze van de werknemer, overeenstemt met hetzij een forfaitaire schadeloosstelling van vijf duizend euro, hetzij de schade die de betrokkene effectief heeft geleden. In dat laatste geval moet de werknemer de omvang van de door hem geleden schade bewijzen.”.

VERANTWOORDING

De hervorming met het oog op werkbaar werk werd voorgesteld als een compensatie voor de verhoging van de pensioenleeftijd, door middel van maatregelen die langer werken mogelijk zouden moeten maken. Zoals met de pensioenhervorming blijkt echter ook nu dat de hervorming met het oog op werkbaar werk geen rekening houdt met het feit dat de werkomstandigheden moeten worden verbeterd opdat de oudere werknemers langer aan de slag zouden kunnen blijven, in goede omstandigheden. De tekst moet dus worden uitgebalanceerd en er moet werk worden gemaakt van de verbetering van het loopbaaneinde.

De gemiddelde leeftijd van de Europese bevolking stijgt steeds sneller. Tegen 2050 “zal de totale bevolking van de EU-27 licht krimpen, maar veel ouder worden. Op economisch gebied zal de belangrijkste verandering te zien zijn in de beroepsbevolking (de leeftijdsgroep van 15 tot en met 64 jaar), die tussen nu en 2050 naar verwachting met 48 miljoen zal dalen. De afhankelijkheidsgraad (de verhouding tussen de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder en die van 15 tot en met 64 jaar) zou tegen 2050 verdubbelen tot 51 %, hetgeen betekent dat in de EU in plaats van vier nog maar twee mensen in de werkende leeftijd tegenover elke 65-plusser staan”⁶.

Om de uitdaging van de vergrijzing aan te gaan, moet op diverse niveaus worden opgetreden: de budgettaire toestand moet geleidelijk weer in balans worden gebracht, het kapitaal en de financiële speculatie moeten een hogere bijdrage leveren tot de financiering van de Staat en de solidariteit, de fiscale fraude moet efficiënter worden bestreden en de werkgelegenheidsgraad, meer bepaald van de oudere werknemers, moet worden opgevoerd. Met betrekking tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad heeft België er zich in het

⁶ Europese Commissie, 2006, “De demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging?”, COM (2006) 571.

Lorsqu’il a été jugé qu’une mesure préjudiciable a été adoptée, en contravention à l’alinéa 1^{er}, l’employeur doit verser au travailleur des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l’indemnisation forfaitaire correspondant à un montant de cinq mille euros, soit au dommage que celui-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient au travailleur de prouver l’étendue du préjudice qu’il a subi.”.

JUSTIFICATION

La réforme du travail faisable a été présentée comme une compensation à l’augmentation de l’âge de la pension, au moyen de mesures qui permettrait de travailler plus longtemps. Force est de constater que, tout comme la réforme des pensions, la réforme du travail faisable ne tient pas compte de la nécessité d’améliorer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs âgés de poursuivre leur carrière plus longtemps et dans de bonnes conditions. Il convient donc d’équilibrer le texte et d’apporter une réponse à l’enjeu de l’amélioration des fins de carrière.

La moyenne d’âge de la population européenne augmente de plus en plus rapidement. D’ici 2050: “la population totale dans l’EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d’ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51 % d’ici 2050, ce qui signifie que l’UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 ans et plus.”⁶

Pour rencontrer l’enjeu du vieillissement de la population, il convient de jouer sur différents leviers, que ce soit le retour progressif à l’équilibre budgétaire, une meilleure contribution des capitaux et de la spéculation financière au financement de l’État et de la solidarité, une lutte plus efficace contre la fraude fiscale ou l’augmentation du taux d’emploi, notamment des aînés. En ce qui concerne l’augmentation du taux d’emploi, la Belgique s’est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à atteindre d’ici 2020 un taux

⁶ Commission européenne, 2006, l’Avenir démographique de l’Europe, transformer un défi en opportunité, COM (2006) 571.

kader van de doelstellingen van de Europa 2020-Strategie toe verbonden tegen 2020 een algemene werkgelegenheidsgraad van 72,3 % te halen voor de 20- tot 64-jarigen (momenteel is dat 67,6 %), en van 50 % voor de 55- tot 64-jarigen (huidig percentage: 35,9 %).

Om dat doel te bewerkstelligen, moeten beleidsinitiatieven worden genomen om banen te scheppen. Er moet naar worden gestreefd de algemene werkgelegenheidsgraad en de loonsom te doen toenemen, met bijzondere aandacht voor de participatie van de jongeren, de niet-Europese vreemdelingen en de oudere werknemers op de arbeidsmarkt.

Om de arbeidsparticipatiegraad van de oudere werknemers te verhogen, moet evenwel een coherente aanpak worden uitgewerkt die rekening houdt met de volledige loopbaan, de overgang van de ene levensfase naar de andere, het beheer van het loopbaaneinde en de pensionering. De vraag hoe werknemers “langer” aan de slag kunnen blijven, kan immers alleen zinnig worden beantwoord als men zich tegelijk beraadt over hoe zij “op een andere manier” kunnen werken.

De pensioenhervormingen van 2011 en 2015 streven de voormelde doelstellingen helemaal niet na. Integendeel: ze zijn er haast louter op gericht de toegang tot het brugpensioen en vervroegd pensioen in te perken, alsook de loopbaanduur te verlengen. Bovendien gaan die hervormingen niet gepaard met een verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven op elkaar af te stemmen of met maatregelen die erop gericht de oudere werknemers aan de slag te houden. Wel integendeel: tegelijkertijd met de pensioenhervormingen werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoewel het voorziene betreft waarmee de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, onder meer in bepaalde non-profitsectoren, via het Plan Tandem), en voorts ook om te verhinderen dat het argument “geen passende betrekking” kan worden ingeroepen, met alle ernstige gevolgen van dien, meer bepaald voor de werknemers die het moeilijkst een baan vinden. Als men de arbeidsparticipatiegraad van oudere werknemers wil opvoeren, moet men er echter op toezien dat het hen daadwerkelijk mogelijk wordt gemaakt langer aan de slag te blijven. Loopbanen moeten niet alleen worden verlengd, maar ook passend geregeld. In dat verband moeten hoe dan ook maatregelen worden genomen om het actief ouder worden te bevorderen, wat een passend loopbaanbeheer mogelijk maakt.

Het is van wezenlijk belang de arbeidsomstandigheden en de werkvloer af te stemmen op werknemers van uiteenlopende

d'emploi global de 72,3 % pour les 20-64 ans (contre 67,6 % actuellement) et de 50 % pour les 55-64 ans (contre 35,9 % actuellement).

Pour parvenir à cet objectif, des politiques créatrices d'emplois doivent voir le jour. L'objectif poursuivi doit être d'augmenter l'emploi global et la masse salariale globale, avec une attention particulière sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs plus âgés au marché du travail.

Or, la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail nécessite le développement d'une approche cohérente intégrant l'ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin de carrière et la prise de la pension. La question du “travailler plus longtemps” ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du “travailler autrement” est posée et traitée simultanément.

Bien loin de poursuivre ces objectifs, les réformes des pensions de 2011 et 2015 se sont, pour l'essentiel, limitées à restreindre l'accès aux prépensions et aux pensions anticipées et à allonger la durée des carrières. Ces réformes ne s'accompagnent pas d'une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie, du nécessaire renforcement des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle et de mesures visant à favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés. Que du contraire, parallèlement aux réformes des pensions, des arrêtés royaux ont été pris pour restreindre l'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière (des dispositifs qui permettent pourtant, notamment, de lever le pied progressivement en fin de carrière, entre autres, dans certains secteurs non-marchand par le biais du Plan Tandem) et pour assouplir la notion d'emploi convenable, avec des conséquences lourdes, entre autres, pour les travailleurs ayant le plus de difficultés à trouver un emploi. Or, si on souhaite que les travailleurs plus âgés participent davantage au marché du travail, il convient de veiller à ce qu'il leur soit possible de travailler plus longtemps. Il ne doit pas uniquement s'agir de prolongation des carrières mais également d'aménagement des carrières. Dans ce cadre, l'adoption de mesures visant à promouvoir le vieillissement actif est une condition sine qua non permettant cet aménagement des carrières.

Il est essentiel d'adapter les conditions de travail et l'environnement professionnel à une main-d'œuvre d'âge varié, de

leeftijdscategorieën. Er moet worden opgetreden tegen ongelijke behandeling en negatieve stereotiepe beeldvorming waarvan meer bepaald oudere werknemers het slachtoffer zijn. Tot slot moeten de competenties van de werknemers op elke leeftijd worden aangescherpt.

Er moet niet alleen voor worden gezorgd dat de werknemers in goede gezondheid én arbeidsgeschikt blijven, ook moeten de aangeboden banen aantrekkelijker worden voor de oudere werknemers zelf. Van de arbeidskwaliteit hangt het grotendeels af of oudere werknemers eventueel aan de slag blijven of zelfs terugkeren naar de arbeidsmarkt. In dat verband is een blijvende verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers – en in het bijzonder van de oudere werknemers – slechts denkbaar als wordt gekozen voor een competentiebeleid dat niet alleen met de leeftijd rekening houdt, maar ook met de noodzaak van voortgezette opleidingen, de vernieuwing van de arbeidsorganisatie en de aanpassing van de arbeidsomstandigheden.

Veel ondernemingen zijn zich nog onvoldoende bewust van de waarde van oudere werknemers en van het economisch belang van een leeftijdsdivers personeelsbestand. Het negatieve vooroordeel ten opzichte van oudere werknemers gaat volledig voorbij aan hun grote waarde voor de ondernemingen. Typische eigenschappen van oudere werknemers zijn een groot probleemoplossend vermogen dankzij hun ruime ervaring, een grote loyaliteit, een hoge mate van stressbestendigheid, veel ervaring met samenwerken, een groot inlevingsvermogen in de externe verwachtingen (bijvoorbeeld van klanten) enzovoort.

Dit amendement, dat de invoeging van deze afdeling beoogt, strekt ertoe de aanpassing van de banen voor werknemers vanaf 55 jaar te vergemakkelijken.

De arbeidsorganisatie (inhoud van het werk, werkomgeving, arbeidsvoorwaarden) is een doorslaggevende factor voor de gezondheid van de werknemers.

Bovendien staat het vast dat met een langere loopbaan ook het risico op een arbeidsgebonden ziekte toeneemt; de kans om op het einde van de loopbaan een beroepsziekte op te lopen en de mate van ernst van die ziekte hangen dan ook heel nauw samen met het aantal jaren dat de werknemer aan de bronfactoren is blootgesteld.

In verband met arbeidsongevallen loopt een oudere werknemer acht keer meer risico op een dodelijk arbeidsongeval

lutter tegen de discriminatie en les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et de renforcer les compétences des travailleurs à tout âge.

Par ailleurs, au-delà du maintien de la santé et de l'aptitude au travail des travailleurs, il convient également que les emplois offerts soient plus attrayants pour les personnes âgées elles-mêmes. C'est en effet de la qualité de l'emploi que dépend dans une large mesure l'éventuel maintien, voire le retour, des personnes âgées à l'emploi. Dans ce contexte, seule une politique des compétences qui tienne compte non seulement de l'âge mais également de la nécessité d'une formation continue, de l'innovation dans l'organisation du travail, et de l'aménagement des conditions de travail contribuera à augmenter durablement le taux d'emploi des travailleurs et, en particulier, des travailleurs plus âgés.

Beaucoup d'entreprises ne sont toujours pas suffisamment conscientes de la valeur des travailleurs âgés et de l'intérêt économique d'un effectif du personnel diversifié quant à l'âge. Les préjugés négatifs par rapport aux travailleurs âgés perdent complètement de vue la valeur importante que représentent ces travailleurs pour les entreprises. Les caractéristiques typiques des travailleurs âgés sont leur grande capacité pour résoudre des problèmes, grâce à leur large expérience, une grande loyauté, une grande résistance face au stress, leur grande expérience en matière de coopération, leur ouverture d'esprit pour les attentes des autres; par exemple des clients,...

La présent amendement insérant la présente section vise à faciliter l'adaptation des emplois pour les travailleurs de 55 ans et plus.

L'organisation du travail (contenu du travail, environnement de travail, conditions de travail) apparaît comme un déterminant important de la santé des travailleurs.

Il est d'ailleurs établi que le prolongement de la carrière des travailleurs a un impact sur les risques de contracter des maladies d'origine professionnelle, de sorte que l'éventualité de contracter une maladie professionnelle en fin de carrière et le taux d'aggravation de celle-ci sont intimement liés au nombre d'années d'exposition aux facteurs sources.

En matière d'accident du travail, un travailleur âgé a 8 fois plus de risques d'avoir un accident du travail mortel qu'un

dan een jonge werknemer⁷. Als het om niet-dodelijke arbeidsongevallen gaat, kan men er niet omheen dat in 16,7 % van de arbeidsongevallen bij 60-plussers, de werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt, tegenover 6 % bij de 20- tot 29-jarigen. In dat verband luiden de *Société Scientifique de Santé au Travail* (SSST) en de *Association Scientifique de Médecine d'Assurance* (ASMA) de alarmbel over het toenemend aantal gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid, die vervolgens voor rekening van de ziekte- en invaliditeitsverzekering komen. Daarnaast blijken de betrokken werknemers het moeilijk te hebben om opnieuw aan de slag te gaan.

De artsen onderstrepen dat de werkgevers weinig initiatieven nemen om langdurig zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen. Nochtans tonen heel wat voorbeelden aan dat maatregelen binnen de ondernemingen om de arbeidsvoorwaarden aan te passen wel degelijk een gunstig effect sorteren. Zo werd in 2007 in een van de BMW-fabrieken in Duitsland het project "Vandaag voor morgen" opgestart. Dat project hield in dat de fabrieksmachines werden aangepast uit het oogpunt van de ergonomie.

De bedrijfsleider van die fabriek met 2 500 werknemers had vastgesteld dat de algemene productiviteitsdoelstellingen in het gedrang kwamen omdat de gemiddelde leeftijd van de werknemers daalde. Daarom werd een project op touw gezet om de werkbelasting te verlagen aan bepaalde werkplekken in de fabriek waar de oudste werknemers werken.

Aanvankelijk was dat project vooral gericht op ergonomische ingrepen die de werkbelasting moesten verlagen, maar gaandeweg werden ook arbeidsorganisatorische wijzigingen doorgevoerd. Zo werd bijvoorbeeld voorzien in een billijke beurtrol waarbij de verschillende ploegen elkaar aan de fysiek zwaarste werkposten zouden aflossen. Voorts werd de uurregeling enigszins soepeler gemaakt, zodat in sommige gevallen ook deeltijdwerk makkelijker werd.

Daarnaast werden initiatieven uitgewerkt om het aanbod van beroepsopleidingen toegankelijker te maken en de werknemers de mogelijkheid te bieden de vaardigheden te verwerven die de verandering van de arbeidsorganisatie vereisen. Op basis van dat proefproject heeft BMW besloten die aanpak toe te passen in al haar vestigingen in Duitsland.

Rekening houdend met die ervaring wil dit amendement bewerkstelligen dat de werknemers van 55 jaar en ouder een aanpassing van hun job kunnen vragen, zo die laatste niet langer op hun inzetbaarheid is afgestemd. Van een dergelijke afstemming is sprake als een evenwicht wordt bereikt tussen

travailleuse plus jeune⁷. En ce qui concerne les accidents du travail non mortels, force est de constater que 16,7 % des accidents du travail qui ont touché la tranche des 60 ans et plus ont provoqué des incapacités permanentes, contre 6 % pour la tranche des 20-29 ans. À cet égard, la Société Scientifique de Santé au Travail et l'Association Scientifique de Médecine d'Assurance dénoncent le nombre croissant d'incapacités de travail de longue durée tombant à charge de l'assurance maladie-invalidité et les difficultés rencontrées par les travailleurs concernés pour reprendre le travail.

Les médecins soulignent le peu d'initiatives prises par les employeurs pour offrir toutes les chances de reprendre le travail aux travailleurs malades de longue durée. Or, de nombreux exemples mettent en lumière l'efficacité de mesures visant, au sein des entreprises, à adapter les conditions de travail. Ainsi, dans l'une des usines BMW en Allemagne, une démarche initiée en 2007, intitulée "Aujourd'hui pour demain" s'est donnée pour mission de revoir et d'adapter l'ergonomie des machines de l'usine.

Partant du constat que la moyenne d'âge des travailleurs était en baisse et qu'elle était susceptible de mettre en péril les objectifs généraux de productivité, le dirigeant de cette usine de 2 500 employés a développé un projet visant à réduire la pénibilité de certains postes de travail occupés par ses travailleurs les plus âgés.

Si le projet comportait initialement, surtout, des objectifs ergonomiques visant à réduire la pénibilité, d'autres modifications relatives à l'organisation du travail ont, par la suite, été apportées. Celles-ci touchent, par exemple, la rotation des équipes pour distribuer plus équitablement les postes de travail plus exigeants physiquement, une certaine flexibilité des horaires de travail, favorisant parfois le travail à temps partiel.

Des initiatives ont également été mises en place pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences associées aux changements dans l'organisation du travail. Suite à ce projet pilote, BMW a décidé d'étendre cette approche à toutes ses usines situées en Allemagne.

Dans ce contexte, cet amendement vise à offrir aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus la possibilité de solliciter une adaptation de leur job lorsque ce dernier n'est plus adéquat, eu égard à leurs facultés de travail. Les facultés de travail peuvent se voir représentées par le point d'équilibre entre

⁷ Jaarverslag 2009 van het Fonds voor de beroepsziekten.

⁷ Rapport annuel 2009 du Fonds des maladies professionnelles.

de werknemer (gezondheid, kennis, competenties en blijfintentie) en de specificiteit van de werkomgeving.

In de ondernemingen die doorgaans gemiddeld minstens 50 werknemers in dienst hebben, zullen de werknemers van 55 jaar en ouder bij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) een aanvraag kunnen indienen om een baan toegewezen te krijgen die aan hun inzetbaarheid is aangepast. Het CPBW behandelt het verzoek binnen drie maanden na de indiening ervan en evalueert daarbij de inrichting van de werkplekken, de keuze van de werk- en productievoorzieningen, de arbeidsorganisatie en de arbeidsomgevingsfactoren. Het verzoek wordt behandeld op raadgevend advies van de arbeidsgeneesheer.

Wanneer de aanvraag wordt geweigerd, moet die weigering met redenen worden omkleed en vergezeld gaan van alle nodige gegevens aan de hand waarvan de gegrondheid ervan kan worden beoordeeld.

Bovendien heeft de werknemer voor wie de overstap naar een aangepaste job een inkomensverlies veroorzaakt, de mogelijkheid een premie voor die overstap naar een aangepaste job te ontvangen; die zal hem worden uitbetaald door de RVA. Onder inkomensverlies wordt verstaan dat het normale loon, omgerekend op uurbasis, in de nieuwe functie lager uitvalt dan in de vroegere functie. Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder is dan 55 jaar, komt in aanmerking voor een overstap-premie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de bezetting van de vorige job een einde heeft genomen.

Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt, ouder is dan 58 jaar, komt in aanmerking voor een overstappremie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de bezetting van de vorige job een einde heeft genomen. Het bedrag van de premie en de desbetreffende toekenningprocedure zijn geïnspireerd op de premie die wordt toegekend aan een werknemer van 55 jaar of ouder die een inkomensverlies lijdt door de overstap van zware arbeid naar lichter werk. Die bestaande premie werd ingesteld bij het koninklijk besluit van 19 april 2010⁸.

⁸ Koninklijk besluit van 19 april 2010 tot wijziging van de artikelen 113, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van een artikel 131^{novies} in hetzelfde besluit.

le travailleur (santé, connaissances, compétences, intention de rester) d'une part, et la spécificité de l'environnement de travail, d'autre part.

Les travailleurs, âgés de 55 ans ou plus, employés dans une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, pourront introduire devant le Comité pour la Prévention et la Protection au travail de leur entreprise une demande visant à ce qu'il leur soit octroyé un job adapté à leurs facultés de travail. Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction, en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que les facteurs ambiants au travail. Celle-ci est traitée après avis consultatif du médecin du travail.

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien-fondé.

Par ailleurs, le travailleur, pour lequel le passage à un job adapté entraîne une perte de revenus, a la possibilité de bénéficier d'une prime de passage à un job adapté qui lui sera versée par l'ONEM. Par perte de revenus, il est entendu le fait que le salaire normal, converti sur une base horaire, dans la nouvelle fonction est inférieur à celui de l'ancienne fonction. Le travailleur, qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin.

Le travailleur, qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin. Le montant de cette prime, ainsi que la procédure d'octroi de cette dernière, s'inspirent de la prime octroyée à un travailleur âgé de 55 ans ou plus, pour lequel le passage d'un travail lourd à un travail plus léger entraîne une perte de revenus. Cette prime existante est instituée par l'arrêté royal du 19 avril 2010⁸.

⁸ Arrêté royal du 19 avril 2010 modifiant les articles 113, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 131^{novies}.

Men kan evenwel niet om de vaststelling heen dat die premie nog maar aan weinig werknemers is toegekend. De restrictieve toekenningsvoorwaarden en het gebrek aan een procedure ter begeleiding van de overstap van een zware op een lichtere job maken die regelgevende bepaling immers weinig doeltreffend.

Tot slot kan de betrokken onderneming, wanneer de aanpassing van een werkpost een financiële investering vergt, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 een subsidieaanvraag indienen bij het Ervaringsfonds. *Pro memorie*: het Ervaringsfonds werd opgericht ter ondersteuning van ongeacht welke werkgever die projecten ontwikkelt om de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan 45 jaar te verbeteren. Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België. Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, via financiële ondersteuning van de projecten die worden opgezet.

Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden, bijvoorbeeld:

- de ervaren werknemers de mogelijkheid bieden nieuwe ervaringen op te doen via een verandering van functie;

222

- de arbeid van de oudere werknemers fysiek verlichten aan de hand van hulpmiddelen of uitrusting;

- via opleiding van de competenties verbeteren.

Ook de sectoren komen in aanmerking voor financiële steun uit het Ervaringsfonds. De bestaanszekerheidsfondsen en de paritaire opleidingscentra kunnen voor hun leden, in samenwerking met het Ervaringsfonds, immers bewustmakingscampagnes in verband met de vergrijzing van de werknemers opzetten, dan wel meet- of diagnose-instrumenten aanbieden. In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen in verband met 11 037 werknemers. 320 van die aanvragen werden goedgekeurd.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Force est de constater toutefois que cette prime n'a été attribuée qu'à peu de travailleurs. En effet, les conditions restrictives d'octroi de cette dernière et l'absence de procédure encadrant le passage d'un job lourd à un job plus léger rendent cette disposition réglementaire peu effective.

Enfin, lorsque l'adaptation d'un poste de travail entraîne un investissement financier, l'entreprise concernée peut introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelle, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006. Pour rappel, le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans. Le Fonds de l'expérience professionnelle entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et à améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation, en soutenant financièrement les projets mis en œuvre.

Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent, par exemple:

- donner aux travailleurs expérimentés la possibilité d'engranger de nouvelles expériences par le biais d'un changement de fonction;

- alléger physiquement le travail des travailleurs âgés au moyen d'outils ou d'équipements;

- améliorer les compétences par le biais de la formation.

Les secteurs peuvent également bénéficier d'une aide financière de la part du Fonds de l'expérience professionnelle. En effet, les fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires peuvent développer pour leurs membres, en collaboration avec le Fonds de l'expérience professionnelle, des campagnes de sensibilisation autour du vieillissement des travailleurs ou proposer des instruments de mesure ou de diagnostic. En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention, concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées.

Nr. 8 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 28/7 (*nieuw*)

In Titel 2, Hoofdstuk 2, een afdeling 4 invoegen die artikel 28/7 omvat, luidende:

“Afdeling 4. Werkloosheid

“Art. 28/7. In afwijking van de artikelen 44, 51, § 1, tweede lid, 1°, en 52bis, § 1, 1°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, kan een werknemer die werkloos wordt omdat hij zonder wettige reden een passende dienstbetrekking heeft verlaten, ten hoogste driemaal aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen.”.

VERANTWOORDING

Het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt inzake de toekenning van werkloosheidsuitkeringen dat een werkloze van het genot van die uitkeringen kan worden uitgesloten indien hij moet solliciteren wegens van zijn wil afhankelijke omstandigheden. Het gaat daarbij met name om “het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden”. Een werknemer die ervoor kiest zijn dienstbetrekking te verlaten om een andere baan te zoeken, kan dus worden “uitgesloten van het genot van de uitkeringen gedurende ten minste 4 en ten hoogste 52 weken”.

Dit amendement beoogt dan ook het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering te wijzigen, teneinde toe te staan dat een werknemer tijdens zijn loopbaan ten hoogste driemaal zijn dienstbetrekking mag verlaten om een meer bevredigende baan te zoeken. Als tegenprestatie is hij, net als alle werklozen, verplicht als werkzoekende te zijn ingeschreven bij een gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst en voor de arbeidsmarkt beschikbaar te zijn.

Niet van beroepsomgeving kunnen veranderen wanneer de baan onbevredigend wordt of wanneer de beroepsverhoudingen verslechteren, veroorzaakt stress en spanningen. Maximum driemaal tijdens een loopbaan werkloosheidsuitkeringen toekennen aan een werknemer die zijn dienstbetrekking

N° 8 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 28/7 (*nouveau*)

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 4, comprenant l'article 28/7, rédigée comme suit:

“Section 4. Chômage

“Art. 28/7. Par dérogation aux articles 44, 51, § 1^{er}, alinéa 2, 1° et 52bis, § 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le travailleur qui devient chômeur par suite de l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime peut, par trois fois au maximum, bénéficier des allocations de chômage.”.

JUSTIFICATION

L'arrêté royal du 25 novembre 1991 prévoit qu'en matière de conditions d'octroi des allocations de chômage, le chômeur peut être exclu du bénéfice de celles-ci s'il est amené à les solliciter par suite de circonstances dépendantes de sa volonté. Est notamment visé l'abandon d'emploi convenable sans motif légitime. Un travailleur qui choisit de quitter son emploi pour chercher un autre emploi peut donc être exclu des allocations de chômage entre 4 et 52 semaines.

Cet amendement vise dès lors à modifier l'arrêté royal portant réglementation du chômage, en vue de permettre au travailleur de quitter au maximum trois fois son emploi durant sa carrière en vue de chercher un emploi plus satisfaisant. En contrepartie, il est, comme l'ensemble des chômeurs, tenu d'être inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès d'un service de placement régional et d'être disponible pour le marché du travail.

Ne pas pouvoir changer d'environnement professionnel quand l'emploi devient insatisfaisant ou que les relations professionnelles se dégradent génère du stress et des tensions. Octroyer les allocations de chômage au travailleur qui quitte son emploi, par trois fois maximum durant sa carrière lui

verlaat, zal de betrokkene de mogelijkheid bieden sneller te beslissen een baan waar hij zich niet goed voelt op te zeggen om een beter alternatief te zoeken. Zulks zal de arbeidsmobiliteit en vlotte overgangen van de ene naar de andere dienstbetrekking tijdens de loopbaan vergemakkelijken.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

permettra de décider plus rapidement de quitter un emploi où il ne se sent pas bien afin de chercher une meilleure alternative. Cela va favoriser la mobilité des travailleurs et les transitions souples d'un emploi à un autre durant la carrière.

Nr. 9 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 28/8 tot 28/22 (*nieuw*)

In titel 2, hoofdstuk 2, een afdeling 5 “Mantelzorger” invoegen, die de artikelen 28/8 tot 28/22 bevat en luidt als volgt:

“Afdeling 5. Mantelzorger

Art. 28/8. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder de mantelzorger: de persoon bedoeld in artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

Onderafdeling 1. Voorbehouden rechten en uitkeringsverzekering

A. Werknemers

Art. 28/9. Artikel 100, § 1, van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 20 juli 2015, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Het werk van de mantelzorger bedoeld in artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, wordt niet beschouwd als een werkzaamheid, op voorwaarde dat de adviserend geneesheer vaststelt dat deze activiteiten verenigbaar zijn met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene.”.

Art. 28/10. In artikel 205, § 1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 en laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juni 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ de bepaling onder 3°, 2, wordt aangevuld als volgt:

N° 9 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 28/8 à 28/22 (*nouveau*)

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 5 “Aidant-proche” comprenant les articles 28/8 à 28/22, rédigée comme suit:

“Section 5. Aidant-proche

“Art. 28/8. Pour l’application de la présente section, l’on entend par l’aidant proche: la personne visée à l’article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.

Sous-section 1. Droits à préserver et assurance indemnité

A. Travailleurs salariés

Art. 28/9. L’article 100, § 1^{er}, de la loi du 14 juillet 1994 relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, modifié en dernier lieu par la loi du 20 juillet 2015, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Le travail de l’aidant proche, au sens de l’article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, n’est pas considéré comme une activité, à condition que le médecin-conseil constate que ces activités sont compatibles avec l’état de santé général de l’intéressé.”.

Art. 28/10. Dans l’article 205, § 1^{er}, de l’arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 11 juin 2015, les modifications suivantes sont apportées:

1/ le 3°, 2, est complété par ce qui suit:

“e) de duur van de periode tijdens welke de betrokkene, op grond van zijn mantelzorgactiviteit bedoeld in artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, niet in staat is geweest de hoedanigheid van gerechtigde te verkrijgen bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, van de gecoördineerde wet;”;

2/ de paragraaf wordt aangevuld met een bepaling onder 7°, luidende:

“7° de persoon die, binnen dertig dagen na het einde van een activiteitsperiode als mantelzorger bedoeld in artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, opnieuw de hoedanigheid van gerechtigde verkrijgt bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, van de gecoördineerde wet of arbeidsongeschikt wordt als bedoeld in artikel 100, § 1, van de gecoördineerde wet, voor zover hij de in artikel 128 van de gecoördineerde wet bedoelde wachttijd had vervuld, tenzij hij daarvan was vrijgesteld en bij de aanvang van de activiteitsperiode als mantelzorger voldeed aan de toekenningsvoorwaarden voor het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.”.

B. Zelfstandigen

Art. 28/11. In het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten, wordt een artikel 14quater ingevoegd, luidende:

“Art. 14quater. Voor de zelfstandigen die dertig dagen nadat zij in het stelsel van de zelfstandigen werden ingeschreven mantelzorger worden in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, is de wachttijd beperkt tot dertig dagen.”.

Art. 28/12. Artikel 15 van hetzelfde koninklijk besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 7 juni 1991, wordt aangevuld met de bepaling onder 3°, luidende:

“e) de la durée de la période pendant laquelle l'intéressé, du fait de sa fonction d'aidant proche, au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, n'a pas été en mesure d'acquérir la qualité de titulaire au sens de l'article 86, § 1^{er}, 1° de la loi coordonnée;”;

2/ le paragraphe est complété par un 7° rédigé comme suit:

“7° la personne qui, dans les trente jours suivant la fin d'une période d'activité d'aidant proche, au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, retrouve la qualité de titulaire au sens de l'article 86, § 1^{er}, 1°, de la loi coordonnée, ou se trouvant en incapacité de travail au sens de l'article 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée, pour autant qu'elle ait accompli le stage prévu à l'article 128 de la loi coordonnée, à moins qu'elle n'en ait été dispensée et qu'elle remplissait les conditions d'octroi des indemnités d'incapacité de travail au début de la période d'activité d'aidant proche.”.

B. Travailleurs indépendants

Art. 28/11. Dans l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnité et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants, il est inséré un article 14quater, rédigé comme suit:

“Art. 14quater. La période de stage est limitée à trente jours pour les indépendants qui, après trente jours d'inscription au régime des indépendants, deviennent aidants proches, au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.”

Art. 28/12. L'article 15 du même arrêté royal, remplacé par l'arrêté royal du 7 juin 1991, est complété par un 3° rédigé comme suit:

“3° de personen die, binnen dertig dagen na het einde van een activiteitsperiode als mantelzorger, opnieuw de hoedanigheid van gerechtigde verkrijgen en bij de aanvang van de activiteitsperiode als mantelzorger aan de toekenningsvoorwaarden voor het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voldeden, op voorwaarde dat niet meer dan dertig dagen zijn verstreken tussen het verlies van de hoedanigheid van mantelzorger en de verkrijging van de hoedanigheid van gerechtigde bedoeld in artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.”

Art. 28/13. In artikel 19 van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 29 juni 2007, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

“De persoon die, binnen dertig dagen na het einde van een activiteitsperiode als mantelzorger, opnieuw de hoedanigheid van gerechtigde verkrijgt en bij de aanvang van de activiteitsperiode als mantelzorger aan de toekenningsvoorwaarden voor het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voldeed, op voorwaarde dat niet meer dan dertig dagen zijn verstreken tussen het verlies van de hoedanigheid van mantelzorger en de verkrijging van de hoedanigheid van gerechtigde bedoeld in artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.”

Onderafdeling 2. Tijdskrediet

Art. 28/14. In de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wordt een artikel 103quinquies ingevoegd:

“Art. 103quinquies. De beperking van de duur als bepaald bij de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, is niet van toepassing voor werknemers die als mantelzorger zijn erkend in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, met uitzondering van de beperking van

“3° Les personnes qui, dans les trente jours suivant la fin d’une période d’activité d’aidant proche, retrouvent la qualité de titulaire et qui remplissaient les conditions d’octroi des indemnités d’incapacité de travail au début de la période d’activité d’aidant proche, à condition qu’il ne se soit pas écoulé un délai de plus de trente jours entre la perte de la qualité d’aidant proche et l’acquisition de la qualité de titulaire, au sens de l’article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.”

Art. 28/13. Dans l’article 19 du même arrêté royal, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 29 juin 2007, il est inséré, entre les alinéas 2 et 3, un alinéa rédigé comme suit:

“La personne qui, dans les trente jours suivant la fin d’une période d’activité d’aidant proche, retrouve la qualité de titulaire et qui remplissait les conditions d’octroi des indemnités d’incapacité de travail au début de la période d’activité d’aidant proche, à condition qu’il ne se soit pas écoulé un délai de plus de trente jours entre la perte de la qualité d’aidant proche et l’acquisition de la qualité de titulaire, au sens de l’article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.”

Sous-section 2. Crédit-temps

Art. 28/14. Dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, un article 103 quinquies est inséré:

“Art. 103quinquies. La limitation de durée prévue par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, ne s’applique pas aux travailleurs reconnus comme aidant proche au sens de l’article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l’aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, à l’exception de la

de duur als bepaald voor het recht op tijdskrediet voor het volgen van een opleiding.”.

Onderafdeling 3. Werkloosheid

Art. 28/15. Artikel 30, derde lid, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 juli 2014, wordt aangevuld met een bepaling onder 12°, luidende:

“12° uitoefening van een functie van mantelzorger in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.”.

Art. 28/16. Artikel 42, § 2, van het hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 juli 2014, wordt aangevuld met een bepaling onder 12°, luidende:

“12° uitoefening van een functie van mantelzorger in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.”.

Art. 28/17. In artikel 51, § 1, van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 juni 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ in het derde lid, 2°, worden de woorden “artikel 30, derde lid, 2° of 3° of 42, § 2, 2° of 3°” vervangen door de woorden “artikel 30, derde lid, 2°, 3° of 12° of 42, 2, 2°, 3° of 12°”;

2/ tussen het derde en het vierde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Voor de toepassing van het tweede lid, 1°, kan het feit dat iemand zijn werk heeft opgezegd om mantelzorgeractiviteiten uit te oefenen niet worden beschouwd als een geval van werkverlating zonder geldige reden. Het bewijs van die activiteit wordt geleverd door middel van een attest tot erkenning van de hoedanigheid van mantelzorger dat werd afgegeven krachtens artikel 3 van de

limitation de durée prévue pour le droit au crédit temps pour suivre une formation”.

Sous-section 3. Chômage

Art. 28/15. L'article 30, alinéa 3, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2014, est complété par un 12° rédigé comme suit:

“12° d'exercice d'une activité d'aidant proche au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.”.

Art. 28/16. L'article 42, § 2, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2014, est complété par un 12°, rédigé comme suit:

“12° d'exercice d'une activité d'aidant proche au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.”.

Art. 28/17. Dans l'article 51, § 1^{er}, du même arrêté royal, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 26 juin 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1/ dans l'alinéa 3, 2°, les mots “l'article 30, alinéa 3, 2° ou 3° ou 42, § 2, 2° ou 3°” sont remplacés par les mots “l'article 30, alinéa 3, 2°, 3° ou 12° ou 42, § 2, 2°, 3° ou 12°”;

2/ entre les alinéas 3 et 4, il est inséré un alinéa rédigé comme suit:

“Pour l'application de l'alinéa 2, 1°, le fait d'avoir abandonné son travail pour exercer une activité d'aidant proche ne peut pas être considéré comme abandon d'un emploi sans motif légitime. La preuve de cette activité est rapportée par la présentation d'une attestation de reconnaissance de la qualité d'aidant proche délivrée en vertu de l'article 3 de la loi du

wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat. Dit attest moet zijn afgeleverd voor de werkverlating.”

Art. 28/18. Artikel 56, § 1, van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met het volgende lid:

“De volledig werkloze die een activiteit van mantelzorger uitoefent in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, wordt vrijgesteld van de voorwaarden dat hij beschikbaar moet zijn op de arbeidsmarkt.”

Onderafdeling 4. Pensioen

A. Werknemers

Art. 28/19. Artikel 34, § 1, van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 februari 2013, wordt aangevuld met een bepaling onder V, luidende:

“V. De perioden van loopbaanonderbreking als mantelzorger in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.”

B. Zelfstandigen

Art. 28/20. Artikel 38 van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 december 1974, wordt aangevuld met het volgende lid:

“De zelfstandige die zijn beroepsactiviteit stopzet om een activiteit van mantelzorger uit te oefenen in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, kan gedurende ten hoogste vijf

12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance. Cette attestation doit être délivrée avant l'abandon d'emploi.”

Art. 28/18. L'article 56, § 1^{er}, du même arrêté royal est complété par l'alinéa suivant:

“Le chômeur complet qui exerce une activité d'aidant proche (au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance) est dispensé de la condition de disponibilité pour le marché de l'emploi.”

Sous-section 4: Pension

A. Travailleurs salariés

Art. 28/19. L'article 34, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 23 février 2013, est complété par un V rédigé comme suit:

“V. Les périodes d'interruption de carrière en qualité d'aidant proche au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.”

B. Travailleurs indépendants

Art. 28/20. L'article 38 de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 27 décembre 1974, est complété par l'alinéa suivant:

“L'indépendant qui cesse son activité professionnelle en raison d'une activité d'aidant proche, au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, peut cotiser pendant

jaar bijdragen betalen om zijn rechten op de uitkeringen te vrijwaren.”.

Onderafdeling 5: Integratietegemoetkomingen

Art. 28/21. In het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie wordt een artikel 2ter ingevoegd, luidende:

“Art. 2ter. De activiteit van mantelzorger in de zin van artikel 3 van de wet van 12 mei 2014 tot erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, is een billijkheidsreden die vrijstelt van de voorwaarde tot werkbereidheid in de zin van de artikelen 3, 5°, en 10 van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.”.

Onderafdeling 6: Bevoegdheden van de Koning

Art. 28/22. De Koning kan de door de artikelen 4 tot 15 gewijzigde bepalingen opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.”.

VERANTWOORDING

1. Algemeen

De mantelzorger is een niet-professionele zorgverlener die kosteloos en op regelmatige basis zorgt voor een zorgbehoevende persoon die verzwakt is en die, wegens zijn leeftijd, een ziekte of een fysieke, mentale of psychische deficiëntie, nood heeft aan continue en gepersonaliseerde bijstand bij het verrichten van dagelijkse handelingen.

Er is een sociale, familiale of affectieve band tussen beiden. De mantelzorg vindt plaats in de vertrouwde omgeving van de zorgbehoevende persoon, waardoor die langer thuis kan worden verzorgd. Meestal kiezen beiden voor deze zorgrelatie; de verzorgde persoon omdat hij erom verzoekt, de mantelzorger uit vrij vrije wil, liefde, verantwoordelijkheids- of plichtsgevoel.

Het is echter bekend dat sommigen zich uit familiale loyaliteit verplicht voelen voor die oplossing te kiezen, en dat anderen niet anders kunnen doen dan een beroep te doen op mantelzorg, omdat er onvoldoende professionele thuisopvang

un maximum de cinq ans afin de sauvegarder ses droits aux prestations.”.

Sous-section 5: Allocations d'intégration

Art. 28/21. Dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale, il est inséré un article 2ter, rédigé comme suit:

“Art. 2ter. L'activité d'aidant proche, au sens de l'article 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance, constitue une raison d'équité dispensant de la condition de disponibilité au travail au sens des articles 3, 5° et 10, de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.”

Sous-section 6: Pouvoirs du Roi

Art. 28/22. Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 4 à 15.”.

JUSTIFICATION

1. Cadre général

L'aidant proche est un intervenant non professionnel qui prend gratuitement et régulièrement soin d'une personne fragilisée en situation de dépendance qui, en raison de son âge, d'une maladie ou d'une déficience physique, mentale ou psychique, requiert une disponibilité continue et une assistance personnalisée pour les actes de la vie quotidienne.

Un lien social, familial ou affectif unit ces deux personnes. L'aide est prodiguée dans l'espace de vie familial de la personne dépendante, qui peut dès lors rester plus longtemps chez elle. La plupart du temps, cette relation aidant proche-personne aidée est choisie par l'un et l'autre: la personne aidée parce qu'elle en fait la demande, l'aidant proche par libre consentement, par amour, par sens des responsabilités ou du devoir.

Nous savons cependant que certaines personnes se sentent obligées par loyauté familiale d'opter pour cette solution et que d'autres sont obligées d'opter pour cette solution par manque de services professionnels de prise en

of verblijfsstructuren voorhanden zijn. Dit is in een samenleving als de onze onaanvaardbaar.

De mantelzorgers in staat stellen hun sociale rechten te vrijwaren, mag dus niet als alibi dienen om niets te doen aan het tekort aan rust- en verzorgingstehuizen, aan opvangstructuren voor dagverblijf, aan gezinszorg of oppas aan huis.

Vaak hebben de mantelzorgers hun beroepsloopbaan moeten onderbreken en zien zij af van een actief sociaal en cultureel leven. Hierdoor dreigt ook sociaal isolement voor de mantelzorger. Talrijke onderzoeken en getuigenissen maken duidelijk dat we vandaag niet langer kunnen voorbijgaan aan hun moeilijke situatie.

Diverse overheden hebben ook de mond vol van “vermaatschappelijking van zorg”. Dit betekent dat elke burger de plicht heeft om zorg op te nemen voor burens, vrienden, kennissen, familie enzovoort.

Die tendens kan positief zijn, als ze plaatsgrijpt in een sociale context die de hele bevolking hulp en verzorging waarborgt. De valkuil is echter dat er verdoken besparingsoperaties achter kunnen zitten. Namelijk eerst de mantelzorgers inschakelen (die zogezegd niets kosten, maar die hun inzet wel met afmatting moeten bekopen) en dan pas aanvullende, professionele hulp bieden. Mantelzorg stimuleren mag niet ten koste gaan van de levenskwaliteit, de financiële draagkracht of de sociale rechten van de mantelzorgers.

Wij willen dat de onontbeerlijke rol van de mantelzorgers wordt erkend en dat hun sociale rechten in stand worden gehouden. Wanneer zij hun beroepsactiviteit terugschroeven of stopzetten, kiezen zij voor een ander soort activiteit en maatschappelijk engagement. Dit wordt niet erkend of financieel vergoed, maar de samenleving heeft er wel nood aan. Zelfs met voldoende professionele opvangstructuren zou men immers nog niet tegemoet kunnen komen aan alle individuele noden van alle zorgbehoevenden. Daarom is het van primordiaal belang dat de mantelzorgers hun sociale rechten kunnen vrijwaren, zoals onder andere het recht op werkloosheidsvergoeding, en aanspraak kunnen maken op een fatsoenlijk pensioen, ook al hebben zij geheel of gedeeltelijk hun beroepsloopbaan moeten onderbreken om voor een naaste te zorgen.

Het is bovendien belangrijk dat er geen maximumperiode wordt gekoppeld aan het gemotiveerd tijdskrediet voor mantelzorgers. Dit kan bijvoorbeeld gaan over een moeder die zich ontfenmt over een kind met een blijvende handicap, maar net

charge à domicile ou de structures d'hébergement, ce qui est inadmissible dans une société comme la nôtre.

Permettre à des aidants proches de préserver leurs droits sociaux ne peut donc servir d'alibi pour ne pas s'attaquer au problème de la pénurie des maisons de repos et de soins, des structures d'accueil de jour, des services d'aide aux familles ou des gardes à domicile.

Souvent, ces aidants proches ont dû interrompre leur carrière professionnelle et renoncet à une vie sociale et culturelle active. Ils risquent dès lors de se retrouver coupés de la société. De nombreuses études et de multiples témoignages nous interdisent aujourd'hui de nier les situations difficiles auxquelles ces personnes sont confrontées.

Divers pouvoirs publics n'ont cessé de parler de “socialisation des soins”. Cela signifie que chaque citoyen a le devoir de s'occuper de voisins, d'amis, de connaissances, de membres de sa famille, ...

Cette tendance peut-être positive si elle s'inscrit dans une organisation sociale garantissant aides et soins à l'ensemble de la population. Le piège est cependant que ces beaux discours peuvent servir à masquer des opérations d'économies: l'idée serait de recourir d'abord aux aidants proches, qui soi disant ne coûteraient rien en dehors de leur épuisement, et de ne faire appel que dans un second temps à une aide professionnelle complémentaire. Encourager l'aide de proximité ne peut se faire au détriment de la qualité de vie, de la capacité financière des aidants proches, ni de leurs droits sociaux.

Nous voulons que le rôle indispensable des aidants proches soit reconnu et que leurs droits sociaux soient maintenus. Lorsqu'ils réduisent leur activité professionnelle ou s'arrêtent de travailler, les aidants proches optent pour une autre sorte d'activité et d'engagement social. Or, cette activité et cet engagement ne sont ni reconnus ni rémunérés, alors que la société en a besoin. En effet, même si les structures professionnelles de prise en charge étaient en nombre suffisant, elles ne pourraient rencontrer tous les besoins individuels de toutes les personnes dépendantes. Il est donc primordial que les aidants proches puissent préserver leurs droits sociaux, comme, notamment, le droit à une allocation de chômage, et avoir accès à une pension décente même s'ils ont dû interrompre leur carrière professionnelle, partiellement ou complètement, pour accompagner un proche.

Il importe en outre qu'aucune période maximale ne soit liée au crédit-temps avec motif pour les aidants proches. Il peut par exemple s'agir d'une mère s'occupant d'un enfant ayant un handicap persistant, mais aussi d'un homme qui s'occupe

zo goed over een man die langer dan 48 maanden voor zijn chronisch/palliatief zieke vrouw zorgt. Indien het gemotiveerd tijdscrediet toch beperkt blijft tot maximum 48 maanden, moeten de mantelzorgers werk en bijstand combineren en bestaat het gevaar dat ze zelf ziek worden en zo gebruik moeten maken van andere vormen van de sociale zekerheid.

Zoals reeds gezegd, is het van belang dat die instandhouding van sociale rechten voor de mantelzorgers de overheid niet ontslaat van het aanreiken van structurele zorgantwoorden. Daarom wordt in deze onderafdeling niet gesproken over een statuut voor de mantelzorger (met rechten en plichten), maar over een vrijwaring van diens sociale rechten. De wet van 12 mei 2014 heeft zich er helaas toe beperkt de erkenning van de mantelzorger te regelen zonder dat via de gehanteerde definitie ook maar enig sociaal recht aan die status wordt gekoppeld. Het is een lege doos. Deze onderafdeling beoogt dit vacuüm te vullen.

Het is noodzakelijk de rol van de mantelzorger te erkennen, teneinde hem een wettelijk erkende functie toe te bedelen en te garanderen dat zijn rechten in stand worden gehouden, met name op het stuk van de sociale bescherming. Op die manier wordt voorkomen dat de periodes van mantelzorg een hypothec leggen op de beroepsloopbaan van de mantelzorgers.

Tevens draagt de met deze onderafdeling beoogde regeling bij tot de sociale valorisatie van de rol van de mantelzorger, aangezien zijn engagement, de meerwaarde van zijn aanwezigheid, alsook het belang van de specifieke band die ontstaat tussen de mantelzorger en de verzorgde, worden erkend.

2. De evoluties in het zorglandschap

De nood aan extra mantelzorgers zal toenemen, om diverse redenen.

a. Het aantal ouderen in onze samenleving blijft maar stijgen. Ruim de helft van de in 2014 geboren meisjes zal de kaap van de 100 jaar overschrijden. Hierdoor zijn er handen te kort in de professionele zorgsector en worden de schouders van de mantelzorgers alsmat zwaarder belast.

b. Verschillende onderzoeken (KCE, FPB, Zorgnet Vlaanderen) komen tot de bevinding dat tegen 2030 in België 1 persoon op 5 ouder dan 65 zal zijn en 3 % ouder dan 85. De 65-plussers zullen tegen 2050 goed zijn voor een derde van de bevolking (www.wvc.vlaanderen.be/gezondheidsindicatoren). Hierdoor zullen de rusthuizen tegen 2025 27 000 à 45 000 bijkomende bedden nodig hebben, evenals 15 000 à 27 000 bijkomende arbeidskrachten.

de sa femme atteinte d'une maladie chronique et/ou en soins palliatifs pendant plus de 48 mois. Si le crédit-temps avec motif reste tout de même plafonné à 48 mois, les aidants proches devront combiner travail et assistance, risquant eux-mêmes de tomber malades et, par conséquent, de devoir recourir à d'autres formes de sécurité sociale.

Comme cela a déjà été signalé, il importe que ce maintien de droits sociaux pour les aidants proches ne dispense pas les pouvoirs publics d'apporter des réponses structurelles en matière de soins. Aussi n'est-il pas fait mention d'un statut pour l'aidant proche (comportant des droits et des obligations) dans la présente section mais d'un maintien des droits sociaux de ce dernier. La loi de 12 mai 2014 est une coquille vide dès lors qu'elle s'est malheureusement limitée à la reconnaissance de qui est un aidant proche sans lui accorder aucun droit social. La présente section vise à combler cette lacune.

Il est nécessaire de reconnaître le rôle de l'aidant proche afin de lui conférer une fonction légalement reconnue et de garantir que ses droits soient maintenus, dans le domaine de la protection sociale notamment. On évite de cette manière que les périodes de soins de proximité hypothèquent la carrière professionnelle des aidants proches.

Par ailleurs, le régime qui est l'objet de la présente section contribuera à la valorisation sociale du rôle de l'aidant proche, vu que son engagement, l'intérêt de sa présence, ainsi que l'importance du lien spécifique qui l'unit à la personne aidée seront reconnus.

2. Les évolutions dans le paysage des soins

Le besoin d'aidants proches supplémentaires est appelé à augmenter pour diverses raisons.

a. le nombre de personnes âgées ne cesse de croître dans notre société. Plus de la moitié des filles nées en 2014 seront centenaires. Le secteur des soins professionnels est dès lors en sous-effectif et les aidants proches doivent supporter une charge de travail de plus en plus lourde.

b. les études concordent (KCE, BFP, Zorgnet Vlaanderen) pour dire que d'ici 2030, en Belgique, une personne sur 5 aura plus de 65 ans et que 3 % auront plus de 85 ans. La proportion des plus de 65 ans sera d'un tiers d'ici 2050 (www.wvc.vlaanderen.be/gezondheidsindicatoren). 27 000 à 45 000 lits supplémentaires en maisons de repos seront nécessaires d'ici 2025 ainsi que 15 à 27 000 travailleurs supplémentaires. Des données chiffrées révèlent que les plus de 75 ans en Flandre

Uit cijfers voor Vlaanderen blijkt dat de 75-plussers aldaar 8,5 keer meer thuis worden verzorgd (B. Cantillon, Ouderen in Vlaanderen, 2007).

c. De zorg wordt zwaarder en complexer: er worden almaar meer chronische ziekten, long- en borstkanker, hartproblemen, psychische aandoeningen, dementie en valincidenten vastgesteld bij ouderen. Tevens wordt bij die ouderen sociaal isolement, eenzaamheid en armoede vastgesteld.

d. De gezondheidszorg wordt duurder. De bijdrage die de patiënt zelf betaalt, is de voorbije vijf jaar toegenomen met 41 %. Van de 65-plussers kan 41 % deze uitgaven moeilijk betalen. Van hen stelt 9 % het gebruik van deze gezondheidsdiensten dan ook uit.

e. De woningen zijn onaangepast. Uit statistische gegevens (VRIND 2014) blijkt dat 80 % van de woningen in Vlaanderen niet toegankelijk is voor een rolstoel en twee derde van de woningen onaangepast is (trappen of drempels die voor toenemende mobiliteitsproblemen zorgen). In 17 % van de woningen zijn er ook hindernissen om van de woonkamer naar het toilet te gaan.

Daarnaast hebben 83 000 woningen in Vlaanderen geen basiscomfort. Dat wil zeggen dat 3 % van de huizen binnen geen stromend water heeft, noch een toilet of een badkamer. Bovendien wonen oudere mensen meestal in de oudste huizen (milieuraapport MIRA Vlaanderen, 2010).

Ten slotte blijkt uit onderzoek dat iedereen het liefst thuis wordt verzorgd. Uit recente cijfers (FLIECE-congres: *Flanders Study to Improve End-of-Life Care and Evaluation Tools* (IWT-SBO)) blijkt dat 95 % het liefst thuis sterft, terwijl momenteel meer dan 50 % toch nog in een ziekenhuis overlijdt. De vraag naar professionele thuiszorg zal alleen maar toenemen. Uitsluitend professionele zorg zal met andere woorden onbetaalbaar worden. Alle ogen zijn gericht op de mantelzorger.

Maar ook de mantelzorgers zijn onderhevig aan demografische en sociologische evoluties.

1. De gezinnen zijn de voorbije jaren kleiner geworden.

2. Het aantal gescheiden 55-plussers neemt toe, met andere gezinssamenstellingen tot gevolg: gescheiden ouderen

sont soignés 8,5 fois plus souvent à domicile (B. Cantillon, ouderen in Vlaanderen, 2007).

c. Les soins deviennent plus lourds et plus complexes: on constate un nombre sans cesse croissant de maladies chroniques, de cancers du poumon et du sein, de problèmes cardiaques, de pathologies psychiques, de démences et de chutes. L'isolement social, la solitude et la pauvreté sont aussi constatés chez les personnes âgées.

d. Les soins de santé deviennent plus chers. La part payée personnellement par le patient a connu une hausse de 41 % au cours des cinq dernières années. 41 % des plus de 65 ans peuvent difficilement se permettre ces dépenses. Parmi eux, 9 % reportent dès lors le recours à ces services de soins de santé.

e. Les logements sont inadaptés. Il ressort de données statistiques (VRIND 2014) que 80 % des logements flamands ne sont pas accessibles en chaise roulante et que deux tiers des logements sont inadaptés (escaliers ou seuils qui causent des problèmes de mobilité accrus). 17 % des logements comportent aussi des obstacles pour se rendre du séjour aux toilettes.

En Flandre, 83 000 logements ne disposent en outre pas du confort de base, ce qui veut dire que 3 % des maisons n'ont ni eau courante à l'intérieur, ni toilettes, ni salle de bains. De plus, ce sont généralement des personnes âgées qui vivent dans les plus vieilles maisons (cf. milieuraapport Vlaanderen, MIRA, 2010).

Enfin, des études ont montré que tout le monde préfère être soigné à la maison. Il ressort en effet de chiffres récents (congrès FLIECE: *Flanders Study to Improve End-of-Life Care and Evaluation Tools* (IWT-SBO)) que pas moins de 95 % de la population préfère mourir à la maison, alors qu'à l'heure actuelle, plus de 50 % des décès ont encore lieu à l'hôpital. La demande de soins à domicile professionnels ne va faire qu'augmenter, ce qui veut dire que les soins exclusivement professionnels vont devenir impayables. Dès lors, tous les regards se tournent vers les aidants proches.

Mais les aidants proches sont, eux aussi, soumis aux changements démographiques et sociologiques.

1. Ces dernières années, les familles sont devenues plus petites.

2. Le nombre de personnes séparées de 55 ans et plus augmente, ce qui entraîne des recompositions de ménages.

kunnen minder een beroep doen op een mantelzorgpartner als ze ziek worden, en gescheiden vaders krijgen minder hulp van hun volwassen kinderen (Covivee, 2009).

3. De concurrentie tussen arbeid en zorg neemt toe: veel volwassenen moeten voltijds of deeltijds werken met mantelzorg combineren.

4. Doordat we met allen langer moeten werken en de tijdskredietssystemen verstrengen, verdunt het potentieel aan mantelzorgers.

5. De huidige generatie mantelzorgers is een *sandwich*-generatie: vaak zijn het jonge, nog werkende grootouders die het tekort aan kinderopvang invullen (zieke kleinkinderen, vakantieopvang, voor- en naschoolse opvang enzovoort) en die tegelijkertijd hoogbejaarde ouders verzorgen die zolang mogelijk thuis willen worden verzorgd. Dit zorgt voor extra druk bij de mantelzorgers.

6. Families wonen niet meer samen onder de kerktoeren: de *sandwich*generatie moet zich dus vaak ver verplaatsen om te mantelzorgen.

7. De nieuw samengestelde gezinnen brengen verandering in de traditionele generatienetwerken (meerdere grootouders, biologische ouders en stiefouders enzovoort). Dit kan voor complicaties en "leefdruk" zorgen bij mantelzorgers.

8. De evolutie van plicht-ethos naar keuze-ethos of van zorgplicht naar zorgkeuze. "Ik kies voor wie ik zorg" is een natuurlijk gevolg van individualisering binnen het gezin: familiale relaties zijn gebaseerd op wederzijds genegenheid en onderhandeling, niet meer op onderhoudsplicht en een aantal normatieve verwachtingen.

9. Vrouwen met een loopbaan in de zorgsector zijn bij uitstek degenen die in hun familie als eerste aangesproken worden of zich aangesproken voelen om mantelzorgtaken op te nemen. Dit zorgt op zijn beurt voor een vervroegd uitstroom-effect bij het zorgpersoneel, waardoor professionele en informele zorgverleners nogal eens communicerende vaten zijn.

Les parents séparés ont donc moins la possibilité de faire appel à un partenaire aidant lorsqu'ils tombent malades, et les pères séparés sont moins aidés par leurs enfants adultes (Covivee, 2009).

3. La concurrence entre le travail et les soins augmente: de nombreux adultes qui aident un proche doivent combiner cette activité avec un travail à temps partiel ou à temps plein.

4. Le fait que tout le monde doit travailler plus longtemps et le resserrement des conditions d'accès aux systèmes de crédit-temps réduisent la réserve potentielle d'aidants proches.

5. La génération actuelle d'aidants proches est une génération "sandwich": il s'agit souvent de jeunes grands-parents encore actifs sur le marché du travail qui comblent certaines lacunes en matière d'accueil des enfants (petits-enfants malades, prise en charge pendant les vacances, avant et après l'école, etc.) et soignent en même temps des parents très âgés qui souhaitent être soignés à domicile le plus longtemps possible. Cette situation met les aidants proches concernés sous une pression supplémentaire.

6. Les familles s'éparpillent sur le plan géographique, si bien que la génération "sandwich" doit souvent se déplacer pour aider des proches.

7. Les familles recomposées introduisent des changements dans les schémas générationnels classiques (plus grand nombre de grands-parents, parents biologiques, beaux-parents, etc.), ce qui peut engendrer des complications et mettre les aidants sous pression.

8. L'évolution d'une éthique du devoir vers une éthique du choix, ou d'une obligation de soin vers une prise en charge choisie. Le fait de vouloir choisir qui l'on soigne est la conséquence naturelle d'une individualisation au sein de la famille: les relations familiales sont basées sur une affection et une négociation réciproque, et plus sur l'obligation d'entretien et une série d'attentes normatives.

9. Les femmes qui ont une carrière dans le secteur des soins de santé sont, par excellence, les personnes auxquelles on fait appel – ou qui se sentent appelées – en premier lieu pour assumer les tâches d'un aidant proche. Cette situation génère à son tour une pénurie parmi le personnel soignant, et il n'est pas rare de voir s'installer des vases communicants entre les soignants informels et les professionnels de la santé.

3. Resultaten van de onderzoeken naar de rol en de behoeften van de mantelzorger

Sinds verscheidene jaren wordt nagedacht over de concrete omstandigheden waarin de mantelzorgers werken, alsook over hun noden. Het is dan ook van belang zich op dat onderzoek te inspireren om de wetgevende initiatieven en de geboden hulp zo adequaat mogelijk te maken.

3.1. In maart 2011 werden de resultaten bekendgemaakt van een door de federale regering besteld juridisch onderzoek dat werd uitgevoerd door de *Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix* (FUNDP), de vzw *Aidants proches* en het toenmalige Kenniscentrum Mantelzorg. Uit dit onderzoek blijkt hoezeer de rechten van de mantelzorgers in het gedrang zijn. Het gaat daarbij om hun rechten inzake sociale zekerheid, werkloosheidsuitkeringen en wachttijd, als gevolg van het feit dat zij van hun job hebben afgezien of onvrijwillig hebben gekozen voor deeltijdwerk of nog door hun onbeschikbaarheid op de arbeidsmarkt indien zij werkloos zijn.

3.2. Op Europees vlak werd ook in 2011 een enquête uitgevoerd door de *Confederation of Family Organisations in the European Union* (COFACE), in het raam van het door die confederatie ontwikkeld educatief partnerschapsprogramma Grundtvig (*"Selfassessment of their needs by Family Carers: The pathway to support"*).

De mantelzorgorganisaties hebben een vragenlijst opgesteld die zij eind 2010-begin 2011 hebben voorgelegd aan mantelzorgers uit verschillende landen, teneinde sociaal-demografische gegevens te verzamelen met betrekking tot de mantelzorgers. Zo werd gevraagd naar hun sociaaleconomische situatie, hun opleidingsniveau, hun familiale toestand, maar ook naar de manier waarop zij hun rol als mantelzorger zien, daarnaast werd hen gevraagd op welke hulp zij recht denken te hebben of menen te moeten hebben, in hoeverre zij een beroep doen op professionele dienstverleners en hoe zij hun behoeften inschatten.

De resultaten van die enquêtes werden gepresenteerd tijdens een colloquium in Brussel op 11 maart 2011, met delegaties uit Frankrijk, Italië, Ierland, Bulgarije, Slowakije, Spanje, Cyprus, Luxemburg en uiteraard – Nederlandstalig én Franstalig – België. De types ondervraagde mantelzorgers varieerden naargelang van hun relatie met de verzorgde: naaste verwanten van kinderen of van volwassenen, van mensen met een mentale of een fysieke handicap, of van mensen met psychische stoornissen.

Uiteraard is gebleken dat de situatie van de mantelzorgers en de hulp- en verzorgingsstructuren zeer uiteenlopend kan

3. Résultats des études sur le rôle et les besoins des aidants

Un travail de réflexion est mené depuis plusieurs années sur les réalités et les besoins des aidants proches. Il importe dès lors de s'en inspirer pour élaborer les outils législatifs et les aides les plus adaptés.

3.1. Les résultats d'une étude juridique commanditée par le gouvernement fédéral et réalisée par les Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix (FUNDP), l'ASBL Aidants proches et ce qui était à l'époque le Kenniscentrum Mantelzorg, ont été publiés en mars 2011. Cette étude montre combien les droits des aidants proches sont fragilisés en termes de droits à la sécurité sociale, d'allocations de chômage, de période d'attente, de par leur renoncement à un emploi ou le fait d'avoir opté, faute de mieux, pour un travail à temps partiel, ou encore en raison de leur manque de disponibilité sur le marché de l'emploi lorsqu'ils sont au chômage.

3.2. Une enquête a également été menée en 2011 à l'échelle européenne dans le cadre de la Confédération des organisations familiales de l'UE (COFACE) et de son programme de Partenariat éducatif Grundtvig "Autoévaluation de leurs besoins par les aidants familiaux, un point de départ pour obtenir de l'aide".

Les associations d'aidants proches ont mis au point un questionnaire qui a été soumis, fin 2010-début 2011, aux aidants proches des différents États, dans le but de recueillir des données socio-démographiques concernant les "aidants proches": quelle est leur situation socio-économique, leur niveau de formation, leur situation familiale, mais aussi quelles sont leurs représentations de leur rôle en tant qu'aidant proche, comment perçoivent-elles les aides auxquelles elles ont droit, ou devraient avoir droit, comment utilisent-elles les services professionnels, comment évaluent-elles leurs besoins?

Les résultats de ces enquêtes ont été présentés lors d'un colloque à Bruxelles, le 11 mars 2011, avec des délégations venant de France, d'Italie, d'Irlande, de Bulgarie, de Slovaquie, d'Espagne, de Chypre, du Luxembourg, et bien sûr, de Belgique, dans ses deux composantes francophone et néerlandophone. Les types de personnes interrogées variaient selon qu'elles étaient parent d'enfants ou d'adultes, de personnes ayant un handicap mental ou physique ou souffrant de troubles psychiques.

Les situations de prises en considération des aidants proches et des services d'aides et de soins pouvaient bien sûr

zijn van land tot land, maar toch waren er een aantal gemeenschappelijke bevindingen:

Wat de sociaaleconomische gegevens betreft:

- a. de meeste mantelzorgers zijn vrouwen (van 60 tot 85 %);
- b. ruim de helft van de mantelzorgers heeft zijn arbeidstijd verminderd of is gestopt met werken (60 %);
- c. onder de werkenden heeft bijna 60 % niet de mogelijkheid zijn arbeidstijd te herschikken, rekening houdend met de hulpbehoeften van de verzorgde;
- d. de helft van de mantelzorgers kampt met zware financiële moeilijkheden;
- e. het studie-, onderwijs- en opleidingsniveau van de mantelzorgers is meestal hoog;
- f. de meeste mantelzorgers zijn tussen 40 en 65 jaar oud;
- g. de verzorgde woont meestal in bij de mantelzorger.

Wat de perceptie betreft:

- a. zo de betrokkene zijn werk heeft kunnen behouden, wordt dat werk niet alleen gezien als een manier om financieel te overleven, maar ook als een psychische reddingsboei, omdat het aldus mogelijk blijft sociale relaties in stand te houden en nog een "eigen" leven te leiden;
- b. de mantelzorgers hebben het moeilijk uiting te geven aan hun eigen behoeften en zichzelf te beschouwen als iemand met behoeften; de meeste antwoorden gaan over de behoeften van de verzorgde; doorgaans blijkt overigens dat het jaren duurt vooraleer de mantelzorger zich ook daadwerkelijk als een mantelzorger beschouwt, veeleer dan als een verwante die ten behoeve van een zorgbehoevende persoon zijn plicht vervult als moeder, vader, kind,...;
- c. het mantelzorgerschap is doorgaans iets waar men "inrolt" of wordt gezien als een plicht, iets waar men niet omheen kan;
- d. ongeacht de mate waarin de professionele hulp- en verzorgingsdiensten zijn uitgebouwd, kennen de mantelzorgers het aanbod vaak slecht of doen zij er geen beroep op omdat zij solidair willen blijven met de verzorgde, maar ook omdat

fortement varier entre certains États, mais toutes les analyses se rejoignent sur les points suivants:

Au niveau des données socio-démographiques:

- a. la majorité des aidants proches sont des femmes (de 60 à 85 %);
- b. plus de la moitié ont réduit leur temps de travail ou arrêté de travailler (60 %);
- c. parmi celles qui travaillent, près de 60 % n'ont pas la capacité d'aménager leur temps de travail en tenant compte des besoins de l'assistance à la personne aidée;
- d. la moitié des aidants connaissent des difficultés financières importantes;
- e. leur niveau d'étude, d'éducation et de formation est généralement élevé;
- f. les aidants proches se situent majoritairement dans la tranche d'âge allant de 40 à 65 ans;
- g. la personne aidée habite majoritairement au domicile de l'aidant.

Au niveau des perceptions:

- a. le travail qui a pu être conservé est perçu comme une survie, non seulement financière mais aussi psychologique; il permet le maintien des relations sociales et la vie "pour soi";
- b. les aidants proches arrivent difficilement à exprimer leurs propres besoins, à se considérer comme ayant des besoins; la plupart des réponses concernent les besoins de la personne aidée; il apparaît d'ailleurs qu'il faut en général plusieurs années de relation d'aide pour que l'aidant se considère comme aidant et non simplement comme parent faisant son devoir de mère, père ou enfant en charge de ses parents;
- c. le choix d'être aidant est généralement naturel ou un devoir; c'est une sorte de choix contraint;
- d. quel que soit le niveau de développement des services professionnels d'aide et de soin, les aidants proches connaissent mal les services existants, n'y recourent pas vu qu'ils veulent rester solidaires de la personne aidée, mais

ze bang zijn voor het oordeel van de professionele hulpverleners (wat de vrouwelijke mantelzorgers betreft) of voor hun inmenging (wat de mannelijke mantelzorgers betreft).

Wat de vastgestelde behoeften van de mantelzorgers betreft:

a. momenten van rust en verademing, tijdens welke de mantelzorgers – enkele uren of dagen – een beroep kunnen doen op externe diensten die hun vertrouwen genieten;

b. noodopvang;

c. plaatsen waar de mantelzorgers, maar ook de families, terecht kunnen voor een luisterend oor, opleiding en informatie;

d. herschikking of vermindering van de arbeidstijd, maar – indien mogelijk – geen volledige stopzetting van de beroepsactiviteit;

e. financiële steun;

f. vrijwaring van de sociale rechten en de pensioenrechten;

g. opleidingen om na de periode van mantelzorg opnieuw werk te vinden.

3.3. Naast voornoemde onderzoeken zijn de relevante resultaten van zeer recente onderzoeken bekend. Zo is er het KCE (Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg), met de uit 2014 daterende studie "Ondersteuning van mantelzorgers – een verkennend onderzoek". Het KCE onderzoekt de voordelen en tekortkomingen van de huidige steunmaatregelen voor mantelzorgers die zorgen voor zorg-behoevende ouderen.

De belangrijkste conclusies zijn dat:

a. geen globale ondersteuningsstrategie kan worden uitgewerkt voor alle mantelzorgers. De zorgsituaties zijn te uiteenlopend;

b. de bestaande ondersteuningsmaatregelen versnipperd zijn over diverse sectoren van ons sociaalezekerheidssysteem;

c. eerst de thuiszorg toereikend, aangepast en efficiënt moet zijn vooraleer ook maar over extra ondersteunende maatregelen voor mantelzorgers kan worden gesproken.

Het KCE heeft heel wat aanbevelingen geformuleerd. Gelet op het opzet van deze afdeling onthouden we vooral

aussi par peur d'être jugés par les professionnels (chez les femmes aidantes) ou par peur d'ingérence de la part des professionnels (chez les hommes aidants).

Au niveau des besoins identifiés:

a. les moments de repos et de répit, en pouvant recourir à des services extérieurs en qui on a confiance, que ce soient quelques heures ou quelques jours;

b. l'accueil d'urgence;

c. les lieux d'écoute, de formation et d'information à destination des aidants proches, mais aussi des familles;

d. l'aménagement et la réduction du temps de travail mais, si possible, pas d'arrêt complet du travail;

e. le soutien financier;

f. le maintien des droits sociaux et des pensions;

g. des formations pour retrouver du travail ensuite.

3.3. En plus des études précitées, des études très récentes ont fourni des résultats pertinents. Il en est ainsi de l'étude "Support for informal caregivers – an exploratory analysis" réalisée par le KCE (Centre fédéral d'expertise des soins de Santé) en 2014. Le KCE analyse les avantages et les lacunes des mesures de soutien actuelles des aidants proches qui s'occupent de personnes âgées dépendantes.

Les principales conclusions sont les suivantes:

a. Il n'est pas possible de concocter une stratégie de soutien globale pour l'ensemble des aidants proches. Les situations de soins sont trop divergentes;

b. Les mesures de soutien existantes sont éparpillées parmi différents secteurs de notre système de sécurité sociale;

c. L'existence de soins à domicile suffisants, adaptés et efficaces sont une condition essentielle avant qu'il puisse être question de mesures de soutien supplémentaires pour les aidants proches.

Le KCE a formulé de nombreuses recommandations. Eu égard à la teneur de la présente section, nous retenons

de aanbeveling om de sociale rechten van de mantelzorgers te vrijwaren, met aandacht voor de sociale (on) gelijkheid tussen de mantelzorgers, gezien hun verschillend sociaal-economische status. Met andere woorden, in geen geval mag het Mattheüseffect spelen bij het stimuleren van mantelzorg.

Aanpassing of vermindering van de werkuren, financiële vergoedingen, toegang tot sociale rechten, toegang tot respijt-zorg en psychosociale ondersteuning: stuk voor stuk gaat het om concrete maatregelen die de mantelzorgers daadwerkelijk kunnen ondersteunen. Dit onderzoek bevestigt aldus het nut van deze afdeling.

3.4. Momenteel loopt er ook een onderzoek bij het Vlaamse Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin met als titel “Duurzame mantelzorg in Vlaanderen”, waarvan de resultaten eerstdaags worden verwacht. Er werd een steekproef gedaan bij de geregistreerde mantelzorgers in de Vlaamse Zorgverzekering, waarbij mantelzorgers onder andere worden bevraagd over de combinatie arbeid-mantelzorg.

3.5. Tot slot rondt ook HOWEST (Hogeschool West-Vlaanderen) momenteel zijn onderzoek af (tweejarig ESF-project “Mantelzorgvriendelijk ondernemen” (2013- 2015)). Nagegaan wordt hoe werkgevers en bedrijven een mantelzorgvriendelijk beleid kunnen uitwerken.

3.6. Tot slot wordt te vaak uitgegaan van een klassiek profiel van de mantelzorgers: vijftigers die mantelzorgen voor hun hoogbejaarde ouders, of mannen / vrouwen die mantelzorgen voor hun zieke partner. We mogen echter niet de jonge ouders over het hoofd zien die voor hun gehandicapt kind zorgen.

Uit onderzoek van Kind & Samenleving (2013) naar jonge mantelzorgers “Kinderen van ouders met een chronische ziekte of handicap” blijkt bovendien dat 2 à 4 % van de mantelzorgers tussen 5 en 18 jaar oud zijn. Jonge mantelzorgers vormen een aanzienlijke maar onzichtbare groep die geconfronteerd wordt met buitengewone zorgnoden van een moeder, vader, broer, zus enzovoort. Ze nemen taken op zich die normaal door volwassenen worden uitgevoerd. Ook dit is een aspect van mantelzorg. Zij vallen buiten de focus van deze afdeling, maar worden volledigheidshalve vernoemd bij het overzicht van recente onderzoeken.

principalement la recommandation visant à préserver les droits sociaux des aidants proches, l'attention se focalisant sur l'(in)égalité sociale entre aidants proches, en raison de statuts socioéconomiques différents. En d'autres termes, l'effet Matthieu ne peut intervenir d'aucune façon pour encourager les soins de proximité.

L'adaptation ou la réduction des heures de travail, les indemnités financières et l'accès aux droits sociaux, l'accès à la prise en charge de répit et l'assistance psychosociale sont autant de mesures concrètes pouvant réellement soutenir les aidants proches. Cette étude confirme ainsi l'utilité de la présente section.

3.4. En Flandre, le département Bien-être, Santé publique et Famille réalise actuellement une étude intitulée “Duurzame mantelzorg in Vlaanderen”, dont les résultats seront publiés dans les jours à venir. Une enquête par coup de sonde a été effectuée auprès des aidants proches enregistrés à l'assurance dépendance flamande, qui interroge notamment les aidants proches au sujet de la combinaison entre le travail et les soins de proximité.

3.5. Enfin, la HOWEST (*Hogeschool West-Vlaanderen*) est également en train de finaliser son étude (projet FSE de deux ans “*Mantelzorgvriendelijk ondernemen*” (2013-2015)), qui examine comment les employeurs et les entreprises peuvent élaborer une politique favorable aux aidants proches.

3.6. Enfin, on se base trop souvent sur un profil classique d'aidants proches: des quinquagénaires qui s'occupent de leurs parents très âgés, ou des hommes/femmes qui s'occupent de leur partenaire malade, mais il y a aussi les jeunes parents d'enfant porteur de handicap.

De plus, il ressort de l'étude menée par *Kind & Samenleving* (2013) sur les jeunes aidants proches “*Kinderen van ouders met een chronische ziekte of handicap*” que 2 à 4 % des aidants proches sont âgés de 5 à 18 ans. Les jeunes aidants proches constituent un groupe considérable, mais invisible, qui est confronté aux besoins en matière d'aide particulière d'une mère, d'un père, d'un frère, d'une sœur, ... Ils assument des tâches qui sont normalement réalisées par des adultes. Il s'agit également d'un aspect de la problématique des soins de proximité. Ces aidants proches sortent du cadre de la présente section, mais par souci d'exhaustivité, ils sont mentionnés dans l'inventaire des études récentes.

4. Rol van de mantelzorgerverenigingen in de deelstaten

De mantelzorger zal worden aangemoedigd om lid te worden van een erkende vereniging – die beantwoordt aan de decretale voorwaarden van de gemeenschappen – en zal indien nodig kunnen terugvallen op de informatie, opleiding en ondersteuning die wordt aangeboden of verstrekt door deze verenigingen.

De vereniging waarbij de mantelzorger zich aansluit, heeft als taak de mantelzorgers te begeleiden en te ondersteunen, dus niet hen te erkennen of hen te evalueren.

5. De vijf beginselen waarrond de afdeling is opgebouwd, zijn:

1. de verzorgde kiest zijn mantelzorger, met de instemming van laatstgenoemde;

2. het feit te zijn erkend als mantelzorger verleent geen recht op een (nieuwe) uitkering, maar handhaaft wel sociale rechten of doet ze ontstaan. Er wordt niet geopteerd voor een statuut met rechten en plichten, wel voor de opbouw en vrijwaring van sociale rechten;

3. de taak van mantelzorger kan over verscheidene mensen worden verdeeld om uitputting en isolement te voorkomen en om te proberen te verhinderen dat alleen vrouwen die rol op zich nemen;

4. de mantelzorgers worden aangemoedigd om zich aan te sluiten bij een vereniging ter ondersteuning van mantelzorgers; zulks zal hen een plaats bieden waar zij een luisterend oor vinden, evenals begeleiding, voorlichting en specifieke opleiding. Weliswaar betreft het hier een deelstaatbevoegdheid, maar het is goed te onderstrepen hoe belangrijk het is dat de mantelzorgers een beroep kunnen doen op ondersteunende structuren;

4. Le rôle des associations d'aidants proches dans les entités fédérées

L'aidant proche sera encouragé à s'affilier à une association reconnue – répondant aux conditions décrétales des communautés – et, au besoin, pourra recourir aux informations, formations et soutiens proposés ou prodigués par ces associations.

L'association à laquelle l'aidant proche s'affilie, doit encadrer et soutenir les aidants proches, elle ne doit ni les reconnaître, ni les évaluer.

5. Les cinq principes autour desquels s'articule la présente section:

1. La personne aidée choisit son aidant proche, avec l'accord de celui-ci;

2. être reconnu comme aidant proche ne permet pas l'accès à une (nouvelle) allocation mais maintient, ou ouvre, des droits sociaux. Nous privilégions la constitution et la préservation de droits sociaux, plutôt que la création d'un statut assorti de droits et d'obligations;

3. le rôle d'aidant proche peut être partagé entre plusieurs personnes, pour éviter l'épuisement et l'isolement ainsi que pour tenter d'éviter que ce soit exclusivement la femme qui endosse ce rôle;

4. les aidants proches sont encouragés à s'affilier à une association de soutien aux aidants proches, ce qui leur permettra d'avoir un lieu d'écoute, d'accompagnement, d'information et de formation. Nous savons que cette mission incombe aux entités fédérées mais il est bon de préciser qu'il est important mettre des structures de support aux côtés de ces femmes et de ces hommes qui endossent ce rôle d'aidant proche;

5. deze afdeling beoogt, in het kader van de vermaatschappelijking van de zorg, eveneens een sociale valorisatie en erkenning van de mantelzorgers, met bijzondere aandacht voor de mantelzorgers die sociaaleconomisch minder sterk staan (Mattheüseffect) én met aandacht voor de opdracht van de overheid om voldoende professionele opvang te blijven aanbieden (faciliteren van de mantelzorg mag geen besparingen in de zorg inhouden).

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

5. la présente section vise également, dans le cadre de la socialisation des soins, à valoriser socialement l'aidant proche et à aboutir à sa reconnaissance, en s'intéressant particulièrement aux aidants proches moins favorisés sur le plan socioéconomique (effet Matthieu), et à la mission des services publics, qui consiste à continuer à offrir une prise en charge professionnelle suffisante (faciliter le recours aux aidants proches ne peut impliquer une réduction des moyens consacrés au secteur des soins).

Nr. 10 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Een Titel VII invoegen, met als opschrift “Tandem-plan voor de Werkgelegenheid”, luidend als volgt:

Onderafdeling 1. Definities

Art. 28/23. In de zin van deze wet moet worden verstaan onder:

1° werknemer: een persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst en tegen betaling arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van leerlingen;

2° werkgever: persoon die de in punt 1° aangegeven personen in dienst heeft;

3° zwaar werk: werk dat vereist dat in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt (waarbij het uurrooster dagelijks of wekelijks verandert), dat in onderbroken dienst wordt gewerkt (waarbij de werkdag ten minste 3 uren wordt onderbroken) en dat 's nachts wordt gewerkt;

4° lange loopbaan: loopbaan van op zijn minst 35 jaar voor een werknemer die op zijn minst 78 dagen vóór de leeftijd van 17 jaar heeft gewerkt;

5° Fonds voor bestaanszekerheid: Fonds opgericht bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;

6° NAR: Nationale Arbeidsraad, als bedoeld bij de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 2. Toepassingsgebied

Art. 28/24. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers die aan de slag zijn met een arbeidsovereenkomst, alsook op de werkgevers bij wie zij in dienst zijn.

N° 10 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Insérer un titre VII intitulé “Plan tandem pour l’emploi”, rédige comme suit:

“Sous-section 1^{re}. Définitions

Art. 28/23. Au sens de la présente loi, il y a lieu d’entendre par:

1° travailleur: personne qui, en vertu d’un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, fournit contre rémunération des prestations de travail sous l’autorité d’une autre personne, à l’exception des apprentis;

2° employeur: personne qui occupe celles visées au 1°;

3° emploi lourd: emploi qui requiert un travail en équipes successives (l’horaire varie selon les semaines ou les jours), un travail en services interrompus (une interruption d’au moins 3 heures coupe la journée de travail) et un travail avec prestations de nuit;

4° carrière longue: carrière comptabilisant au moins 35 années pour un travailleur ayant travaillé au moins 78 jours avant l’âge de 17 ans;

5° Fonds de sécurité d’existence: Fonds institué par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d’existence;

6° CNT: Conseil National du Travail visé par la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail.

Sous-section 2. Champ d’application

Art. 28/24. § 1^{er}. La présente loi s’applique aux travailleurs engagés dans les liens d’un contrat de travail ainsi qu’aux employeurs qui les occupent.

§ 2. De werknemers van 55 jaar of ouder die tijdens hun werktijd minimum 150 uren als mentor besteden aan het begeleiden en helpen opleiden van werknemers binnen hun onderneming, kunnen aanspraak maken op een arbeidsduurvermindering:

- van twee dagen per week (loopbaanvermindering met 2/5);
- of van 2,5 dagen per week (halftijdse loopbaanvermindering).

§ 3. In afwijking van § 2 is de bij diezelfde paragraaf ingestelde arbeidsduurvermindering van toepassing op de werknemers van 50 jaar of ouder:

- die zwaar werk verrichten;
- of die een lange loopbaan achter de rug hebben;
- of die een beroep uitoefenen waarvoor in de NAR een overeenkomst is gesloten, waardoor zij vóór de leeftijd van 55 jaar in aanmerking komen voor de toepassing van de in § 2 opgenomen bepalingen.

§ 4. Om in aanmerking te komen voor de toepassing van de in de §§ 2 en 3 opgenomen bepalingen moeten de als mentoren optredende werknemers daartoe een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen. Die aanvraag moet worden ingediend ten vroegste zes maanden vóór de daadwerkelijke aanvangsdatum van de arbeidsprestaties en uiterlijk binnen vier maanden vóór de daadwerkelijke datum van de arbeidsduurvermindering.

Onderafdeling 3. Uitkering voor tijdskrediet

Art. 28/25. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, krijgt een tijdskredietuitkering.

De Koning bepaalt het bedrag van die tijdskredietuitkering overeenkomstig artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

§ 2. Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui, pendant leur période d'occupation et à concurrence de 150 heures minimum par an, assurent comme tuteurs le suivi et l'accompagnement de la formation de travailleurs au sein de leur entreprise, ont droit à une diminution de temps de travail:

- à concurrence de deux jours par semaine (diminution de carrière de 2/5^e);
- ou à concurrence de deux jours et demi par semaine (diminution de carrière d'1/2).

§ 3. Par dérogation au § 2, le régime de diminution de temps de travail instauré au § 2 est applicable aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus:

- qui exercent un emploi lourd;
- ou qui comptabilisent une carrière longue;
- ou qui exercent une profession pour laquelle un accord au sein du CNT est intervenu permettant le bénéfice des dispositions prévues au § 2 avant l'âge de 55 ans.

§ 4. Pour bénéficier des dispositions visées au §§ 2 et 3, les travailleurs-tuteur doivent introduire une demande par écrit à leur employeur. Cette demande doit être introduite au plus tôt six mois avant la date effective de la réduction des prestations et au plus tard dans les 4 mois précédant la date effective de la réduction des prestations.

Sous-section 3. Allocation crédit-temps

Art. 28/25. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation crédit-temps.

Le Roi fixe le montant de cette allocation crédit-temps conformément à l'article 103quater de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Onderafdeling 4. Tandemuitkering

Art. 28/26. § 1. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, behoudt zijn conventionele baremieke voordelen en ontvangt zijn loon naargelang van zijn prestaties.

§ 2. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 3, krijgt een Tandem-uitkering uitbetaald door het Fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 28/27. § 1. Het Fonds voor bestaanszekerheid bepaalt het bedrag van de Tandem-uitkering die het de werknemer-mentor verschuldigd is. Dit bedrag wordt hem maandelijks uitbetaald.

§ 2. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de werkgever, op grond van de volgende berekeningsformule:

— wanneer de werknemer overgaat naar een halftijdse baan: $\frac{1}{4} \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor halftijdse baan} + \text{tijdscredietuitkering})\};$

— wanneer de werknemer overgaat naar een 3/5-baan: $\frac{1}{5} \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor 3/5-baan} + \text{tijdscredietuitkering})\};$

§ 3. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandem-uitkering op de RVA, zodat de oudere werknemer in totaal een bedrag krijgt dat:

— gelijk is aan 75 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een halftijdse loopbaanvermindering;

— gelijk is aan 80 % van het gemiddelde brutoloon van de drie laatste jaren, voor een loopbaanvermindering met 2/5.

§ 4. In afwijking van § 3 wordt de RVA-uitkering gelimiteerd wanneer het gemiddelde maandelijkse

Sous-section 4. Allocation Tandem

Art. 28/26. § 1^{er}. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.

§ 2. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 3 bénéficie d'une allocation Tandem versée par le Fonds de sécurité d'existence.

Art. 28/27. § 1^{er}. Le Fonds de sécurité d'existence détermine le montant de l'allocation Tandem due au travailleur-tuteur et la lui verse mensuellement.

§ 2. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'employeur, selon la formule suivante:

— en cas de passage à une carrière à 1/2 temps: $\frac{1}{4} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 1/2 temps} + \text{allocation crédit-temps})\};$

— en cas de passage à une carrière à 3/5^e: $\frac{1}{5} \times \{\text{rémunération brute gagnée avant le Plan Tandem} - (\text{rémunération brute gagnée à 3/5^e temps} + \text{allocation crédit-temps})\}.$

§ 3. Le Fonds de sécurité d'existence récupère le montant de l'allocation Tandem à charge de l'ONEm, de manière à ce que le total perçu par le travailleur aîné soit:

— égal à 75 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 1/2;

— égal à 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 2/5^e.

§ 4. Par dérogation au § 3, l'intervention de l'ONEm est plafonnée lorsque le salaire mensuel moyen du

brutoloon van de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer hoger is dan 4 500 euro.

Onderafdeling 5. Gelijikstelling

Art. 28/28. De perioden van inactiviteit als gevolg van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft of twee vijfden, met toepassing van artikel 3, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden.

De Koning bepaalt de nadere regels voor die gelijkstelling.

Onderafdeling 6. Vervangingsverplichting

Art. 28/29. § 1. De werkgevers gaan over tot de noodzakelijke vervangingen om op zijn minst het arbeidsvolume te handhaven gedurende de periode tijdens welke de werknemer-mentor zijn prestaties vermindert.

De vervangende werknemer dient jonger te zijn dan 30 jaar en moet ten minste met een halftijdse arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Aan de vervangingsverplichting wordt voldaan indien, over een heel kalenderjaar, de vervangende werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor een totaal aantal uren dat ten minste gelijk is aan het totale aantal uren dat de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemers-mentors niet langer presteren. De Koning bepaalt de nadere controleregels waarmee kan worden aangetoond dat de werkgever op zijn minst het arbeidsvolume heeft gehandhaafd.

§ 2. De Koning bepaalt de sancties betreffende de in § 1 bedoelde vervangingsverplichting.

Hij mag geen andere sancties vaststellen dan:

— de terugbetaling, op de dag dat de overtreding plaatsvindt, van de bedragen van de in artikel 9 bedoelde doelgroepverminderingen;

travailleur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, excède 4 500 euros bruts.

Sous-section 5. Assimilation

Art. 28/28. Les périodes d'inactivité résultant de la réduction des prestations de travail à 1/2 ou 2/5^e, prises en application de l'article 3 sont assimilées à des périodes de travail.

Le Roi fixe les modalités de cette assimilation.

Sous-section 6. Obligation de remplacement

Art. 28/29. § 1^{er}. Les employeurs procèdent aux remplacements nécessaires pour, au moins, maintenir le volume de l'emploi pour la période durant laquelle le travailleur-tuteur réduit ses prestations.

Le travailleur remplaçant doit être âgé de moins de 30 ans et être engagé sous un contrat de travail à mi-temps au moins.

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail pour un volume total d'heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs-tuteur visés à l'article 3, §§ 2 et 3, ne prestent plus. Le Roi fixe les modalités du contrôle permettant d'établir que l'employeur a, au moins, procédé au maintien du volume de l'emploi.

§ 2. Le Roi détermine les sanctions à l'obligation de remplacement visée au § 1^{er}.

Il ne peut établir d'autres sanctions que:

— le remboursement, au jour de l'infraction, des montants de réductions groupes-cibles visés à l'article 9;

— de toepassing van de in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 bedoelde sancties van niveau 2.

Onderafdeling 7. Vermindering van de werkgeversbijdrage

Art. 28/30. Artikel 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002, ingevoegd bij de wet van 30 december 2009, wordt aangevuld met de volgende twee leden, luidende:

“De in artikel 335 bedoelde werkgevers genieten een doelgroepvermindering voor werknemers-mentors als bedoeld in de wet van ... tot instelling van een “Tandemplan voor de werkgelegenheid”.

De Koning bepaalt de nadere controleregels die ertoe strekken na te gaan of de werknemer-mentor.”.

Onderafdeling 8. Evaluatie van het Tandemplan

Art. 28/31. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert jaarlijks een evaluatieverslag over het Tandemplan, dat met name aangeeft hoeveel werknemers op het Tandemplan aanspraak maken alsook wat de desbetreffende verdeling is naar leeftijd, geslacht en sector; voorts bevat het een beoordeling van de weerslag die het Tandemplan qua kosten/baten heeft voor de overheidsfinanciën.

Om de vijf jaar, en voor de eerste maal drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet, publiceert de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een grondige evaluatie van het Tandemplan, dat een advies bevat van met name de NAR en de fondsen voor bestaanszekerheid. Die evaluatie omvat aanbevelingen met het oog op de toekomstige ontwikkeling van het Tandemplan.”.

— l'application des sanctions “niveau 2” visées à l'article 101 du Code pénal social du 6 juin 2010.

Sous-section 7. Réduction de cotisation patronale

Art. 28/30. L'article 347bis de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, inséré par la loi du 30 décembre 2009, est complété par les deux alinéas suivants:

“Les employeurs visés à l'article 335 bénéficient d'une réduction groupe-cible pour des travailleurs-tuteur définis par la loi créant un Plan Tandem pour l'Emploi du

Le Roi fixe les modalités de contrôle de la prestation effective des heures de tutorat effectuées par le travailleur-tuteur”.

Sous-section 8. Evaluation du Plan Tandem

Art. 28/31. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie, annuellement, un rapport d'évaluation du Plan Tandem, reprenant, notamment, le nombre de travailleurs bénéficiaires du Plan Tandem, sa répartition par âge, par genre et par secteur, ainsi qu'une évaluation de son impact en termes de coût/bénéfice pour les finances publiques.

Tous les cinq ans, et pour la première fois trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, le SPF Emploi établit une évaluation approfondie du Plan Tandem, comprenant notamment un avis du CNT et des Fonds de sécurité et d'existence. Cette évaluation comprend des recommandations en vue de son évolution future.”.

VERANTWOORDING

De hervorming van werkbaar en wendbaar werk die de regering voor ogen heeft en verdedigt, is onevenwichtig: ze streeft ernaar de arbeidsmarkt te allen prijze te versoepelen, zonder rekening te houden met de noodzaak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat werknemers langer kunnen blijven werken in goede omstandigheden. Nadat de regering de loopbaanduur heeft verlengd, kan zij bij haar hervorming van werkbaar en wendbaar werk niet voorbij gaan aan de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemers, noch aan de werkgelegenheidsmogelijkheden van de jongeren.

De tekst moet dus in balans worden gebracht en een antwoord aanreiken op de uitdagingen inzake de verbetering van het loopbaaneinde; tevens moet de tekst bewerkstelligen dat het beschikbare werk over jongeren en ouderen wordt verdeeld. Dat is het oogmerk van dit amendement, dat ertoe strekt in de federale wetgeving een Tandemplan op te nemen.

Dit amendement, dat reeds werd ingediend naar aanleiding van de bespreking over de organisatie van de indexsprong en van de pensioenhervorming, houdt rekening met advies nr. 57 332/1/VR van 3 april 2015 en met advies nr. 57 852/1-2 van 15 juli 2015 van de Raad van State, *in casu* door het beginsel van een "doelgroepvermindering" af te schaffen, daar die aangelegenheid werd geregionaliseerd en zou moeten worden geregeld bij een samenwerkingsakkoord met de gewesten.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

JUSTIFICATION

La réforme de l'emploi faisable et maniable telle qu'imaginée et défendue par le gouvernement est déséquilibrée: elle cherche à tout prix à assouplir le marché du travail, sans tenir compte de la nécessité d'améliorer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs de poursuivre leur carrière plus longtemps et dans de bonnes conditions. Après avoir allongé la durée des carrières, le gouvernement et sa réforme du travail faisable et maniable ne peuvent pas faire l'impasse sur les conditions de travail des travailleurs âgés ni les possibilités d'emploi des jeunes.

Il convient donc d'équilibrer le texte et d'apporter une réponse à l'enjeu de l'amélioration des fins de carrière et à favoriser le partage du travail disponible entre jeunes et aînés. C'est l'objet de cet amendement, visant à introduire dans la législation fédérale un Plan Tandem.

Déjà introduit dans le cadre de la discussion relative à l'organisation du saut d'index et lors de la réforme des pensions, cet amendement prend en compte les avis n° 57 332/1/VR du 3 avril 2015 et n° 57 852/1-2 du 15 juillet du CE, en supprimant le principe d'une réduction de "groupe-cible", dès lors que cette matière a été régionalisée et devrait être réglée par un accord de coopération avec les régions.

Nr. 11 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE
HEER GILKINET

Art. 40 tot 49

Deze artikelen weglaten, evenals de afdeling “Schenking van conventioneel verlof” waarin die artikelen zijn vervat.

VERANTWOORDING

Verlofdagen schenken is een overbodige emotionele maatregel. Die regeling berust op een individuele en vrijwillige grondslag, zonder zekerheid voor de werknemer met een ziek kind dat hij er aanspraak op zal kunnen maken. In de plaats daarvan moeten de bestaande collectieve voorzieningen (themaverloven, tijdskrediet) worden verdedigd en uitgebouwd, en moet er een wetgevend raamwerk aan worden toegevoegd voor het statuut van de mantelzorger. Ecolo-Groen pleit ervoor dat de rol van de mantelzorger wordt erkend, teneinde hem een wettelijke functie te verlenen en te waarborgen dat zijn sociale rechten worden gehandhaafd, met name op het stuk van de sociale bescherming.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

N° 11 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 40 à 49

Supprimer ces articles et la section 2 “Don de congés conventionnels”, les contenant.

JUSTIFICATION

Le don de jours de congé est une mesure émotionnelle superflue. Cela repose sur une base individuelle et volontaire, sans certitude pour la personne ayant un enfant malade de pouvoir en bénéficier. Il convient plutôt de défendre et développer les dispositifs collectifs (congs thématiques, crédits-temps) existant et d'y ajouter un cadre légal pour le statut d'aidant proche. Ecolo-Groen plaide pour la reconnaissance du rôle de l'aidant-proche afin de lui conférer une fonction légalement reconnue et de garantir que ses droits sociaux soient maintenus, dans le domaine de la protection sociale notamment.

Nr. 12 VAN MEVROUW FONCKArt. 67/1 (*nieuw*)

In titel 5, hoofdstuk 4, een artikel 67/1 invoegen, luidende:

“Art. 67/1. De bepalingen van titel 5 zullen twee jaar na de inwerkingtreding ervan worden geëvalueerd.”

VERANTWOORDING

In zijn advies nr. 2 008 geeft de NAR het volgende aan: “De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen overigens vast dat geen enkele ernstige genderanalyse is gebeurd, ondanks de nog schadelijker effecten voor vrouwen, gezien de reeds bijzonder problematische problematiek van combinatie van arbeid en gezin.”

Dit amendement strekt ertoe te voorzien 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 bijgesteld.

N° 12 DE MME FONCKArt. 67/1 (*nouveau*)

Dans le Titre 5, chapitre 4, insérer un article 67/1, libellé comme suit:

“Art. 67/1. Les dispositions du Titre 5 font l’objet d’une évaluation deux ans après leur entrée en vigueur”.

JUSTIFICATION

Dans son avis n° 2008 du CNT, il est indiqué: “Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent qu’il reste qu’aucune analyse de genre sérieuse n’a été réalisée, malgré les effets encore plus dommageables pour les femmes, vu la problématique déjà particulièrement aiguë de la combinaison du travail et de la famille.”

Le présent amendement a pour objet d’introduire une évaluation des dispositions relatives à la simplification du travail à temps partiel dans la mesure où, on le sait, toute modification des règles relatives au travail à temps partiel touchera en premier lieu les femmes. De plus, en l’absence d’analyse sérieuse de l’impact genre, comme relevé dans l’avis n°2008 du CNT, il semble primordial d’évaluer ces dispositions afin de déceler d’éventuels effets pervers, pratiques abusives, etc. Cette évaluation après un an permettra d’adapter rapidement le dispositif, si nécessaire.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 13 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 22

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 22. In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt, in Hoofdstuk Vbis met als opschrift “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”, een afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift “Recht op telewerk”, die een artikel 32unvicies bevat, luidende:

“Art. 32unvicies. § 1. Het Comité bepaalt hoe de werknemer zijn recht op telewerk kan invoeren.

Die nadere regels worden opgenomen in een handvest over het recht op telewerk.

De leden van het Comité mogen in dit verband voorstellen formuleren.

Die voorstellen worden door de werkgever aan alle leden van het Comité ter kennis gebracht.

De voorzitter plaatst deze voorstellen op de agenda van het Comité, dat ten vroegste vijftien en ten laatste dertig dagen na de kennisgeving van die voorstellen vergadert.

§ 2. Wanneer binnen het Comité geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever een handvest op, na het advies van het Comité te hebben ingewonnen. Dit handvest bepaalt de nadere voorwaarden inzake de uitoefening van het recht op telewerk en voorziet bovendien ten behoeve van de werknemers en het personeel van de werkgever in opleidings- en bewustmakingsinitiatieven, met het oog op een redelijk gebruik van de digitale instrumenten.

§ 3. Wanneer er geen Comité bestaat, stelt de werkgever een ontwerp van handvest over het recht op

N° 13 DE MME **FONCK**

Art. 22

Remplacer cette article comme suit:

“Art. 22. Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, au sein du chapitre Vbis intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, il est inséré une section 4 intitulée “Droit au télétravail” contenant un article 32unvicies libellé comme suit:

“Art. 32unvicies. § 1^{er}. Le Comité établit les modalités d’exercice par le salarié d’un droit au télétravail.

Ces modalités font l’objet d’une charte relative au droit au télétravail.

À cette fin, les membres du Comité ont le droit de proposer des projets.

Ces projets sont communiqués par l’employeur à chacun des membres du Comité.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l’ordre du jour du Comité, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après la communication desdits projets.

§ 2. À défaut d’accord au sein du Comité, l’employeur élabore une charte, après avis du Comité. Cette charte définit les modalités de l’exercice du droit au télétravail et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des travailleurs et du personnel de l’employeur, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

§ 3. Lorsqu’il n’existe pas de Comité, tout projet de charte relative au droit au télétravail est établi par

telewerk op, dat hij door middel van aanplakking ter kennis brengt van de werknemers.

Elke werknemer kan bovendien een kopie krijgen van deze ontwerptekst.

Gedurende een termijn van vijftien dagen vanaf de dag van aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin die hun bevindingen kunnen optekenen, hetzij afzonderlijk, hetzij via een personeelsafvaardiging of via de vakbondsdelegatie.

Tijdens dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de in het vorige lid bedoelde werknemers of afgevaardigden hun schriftelijke en ondertekende bevindingen ook naar de ambtenaar sturen die belast is met het in artikel 80 bedoelde toezicht. Hun naam mag niet worden meegedeeld of openbaar gemaakt.

Na die termijn bezorgt de werkgever het register aan de voornoemde ambtenaar.

Als aan de ambtenaar geen bevindingen zijn meegedeeld of als het register geen bevindingen bevat, wordt het handvest over het recht op telewerk van kracht op de vijftiende dag na de aanplakking.

Als aan de ambtenaar bevindingen zijn meegedeeld of als het register bevindingen van de werknemers bevat, moet hij ze binnen vier dagen bekendmaken aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten met elkaar te verzoenen binnen een termijn van dertig dagen.

Indien hij daarin slaagt, wordt het handvest over het recht op telewerk van kracht op de achtste dag na de bemiddeling.

l'employeur, qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués visés à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée et si le registre ne contient aucune observation, la charte relative au droit au télétravail entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur, qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, la charte relative au droit au télétravail entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

Indien hij daar niet in slaagt, voert de werkgever eenzijdig het handvest over het recht op telewerk in en wordt dit van kracht uiterlijk dertig dagen nadat de ambtenaar het proces-verbaal van gebrek aan verzoening aan de werkgever heeft verzonden.”.”.

S’il n’y parvient pas, l’employeur institue unilatéralement la charte relative au droit au télétravail et elle entre en vigueur au plus tard dans un délai de trente jours suivant l’envoi par le fonctionnaire à l’employeur du procès-verbal de non-conciliation.”.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 14 VAN MEVROUW FONCK

Art. 23 tot 28

Deze artikelen vervangen door artikel 23:

“Art. 23. In artikel 122/5 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, wordt § 3 aangevuld met een punt 3°, luidende:

“3° geen handvest over het recht op telewerk invoert of die de daarin vervatte bepalingen niet in acht neemt; de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

VERANTWOORDING

Noch de vertegenwoordigers van de werkgevers, noch die van de werknemers zijn tevreden over de bij het wetsontwerp in uitzicht gestelde bepaling in verband met occasioneel telewerk.

In advies nr. 2 008 geven de werkgevers het volgende aan:

“De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen [stellen] vast dat de regering een wettelijk kader heeft gecreëerd voor occasioneel telewerk op het ogenblik dat de sociale partners hierover aan het onderhandelen waren. Door bij wet verplichte vermeldingen op te leggen die in een interprofessionele cao moeten opgenomen worden, werden de werkzaamheden van de sociale partners bemoeilijkt.

België scoort boven het Europees gemiddelde inzake de toepassing van telewerk. Wil men het gebruik van telewerk verder stimuleren, dan is een mentaliteitswijziging nodig. Een verplicht wettelijk kader is hiertoe niet het juiste instrument.

Op het wetsontwerp zelf hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen volgende opmerkingen:

— Terwijl de werknemer occasioneel telewerk mondeling kan aanvragen, moet de werkgever in geval van weigering, zijn redenen schriftelijk ter kennis brengen. Dit verhoogt de administratieve last van de werkgevers en draagt niet bij tot een vlotte relatie tussen werkgever en werknemer;

N° 14 DE MME FONCK

Art. 23 à 28

Remplacer ces articles par l'article 23:

“Art. 23. À l'article 122/5 du Code pénal social, inséré par la loi du 29 février 2016, le § 3 est complété par un 3°, libellé comme suit:

“3° n'institue pas une charte relative au droit au télétravail ou ne respecte pas les dispositions qu'elle contient; l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

JUSTIFICATION

Le dispositif introduit par le projet de loi en ce qui concerne le télétravail occasionnel ne contente ni les représentants des employeurs, ni ceux des travailleurs.

Dans l'avis n° 2008 les représentants des employeurs indiquent:

“Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le gouvernement a créé un cadre légal pour le télétravail occasionnel au moment où les partenaires sociaux étaient en train de négocier à ce sujet. Les travaux des partenaires sociaux ont été entravés par l'imposition légale de mentions obligatoires qui doivent être reprises dans une convention collective de travail interprofessionnelle.

La Belgique se situe au-dessus de la moyenne européenne en ce qui concerne l'application du télétravail. Un changement de mentalité est nécessaire si l'on souhaite encourager davantage le recours au télétravail. Un cadre légal obligatoire n'est pas l'instrument approprié à cet effet.

Les membres représentant les organisations d'employeurs formulent les remarques suivantes sur le projet de loi en tant que tel:

— Alors que le travailleur peut faire une demande de télétravail occasionnel verbalement, l'employeur doit, en cas de refus, informer par écrit le travailleur de ses motifs, ce qui augmente la charge administrative des employeurs et ne contribue pas à faciliter la relation entre l'employeur et le travailleur;

— Er dienen verplichte afspraken te worden gemaakt over eventuele vergoeding, eventuele bereikbaarheid van de werknemer en eventuele beschikbaarheid van materiaal. Deze verplichtingen bemoeilijken het soepel gebruik van occasioneel telewerk;

— Het feit dat het collectief kader, dat facultatief is, een reeks elementen zou moeten vastleggen, is incoherent. Die elementen zouden louter ter informatie moeten worden vermeld in de wet.” (blz. 12 van het advies van de NAR, zie blz. 344 van het wetsontwerp).

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen hebben van hun kant de volgende kritiek geuit:

“De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat in vele ondernemingen vragen van werknemersvertegenwoordigers om in collectief overleg een duidelijk kader te creëren voor telewerk al te vaak onbeantwoord blijven. België heeft volgens recente cijfers van het tripartiete Europees Agentschap Eurofound een significante achterstand ter zake opgelopen. Een verplichting om hierover te overleggen en in vrijheid een aantal minimumafspraken te maken zou de meest efficiënte aanpak zijn om dit te doorbreken.

Het onderdeel ‘Occasioneel telewerk’ van het voorontwerp van wet komt niet tegemoet aan deze bekommernis. Onwillige werkgevers dienen niet eens een poging te ondernemen om over het toepassen van occasioneel telewerk te overleggen, laat staan een cao af te sluiten of een arbeidsreglement op te stellen.

Met de vage notie waarbij individuele werknemers voortaan “aanspraak kunnen maken” op occasioneel telewerk, zonder dat dit om een recht gaat, zelfs niet in omstandigheden van overmacht of moeilijkheden om het werk te bereiken, wordt de discussie over occasioneel telewerk verwezen naar louter individuele arbeidsverhoudingen, waarbij de werkgever dergelijke aanvragen naar willekeur en zonder enige collectief kader naar willekeur kan toestaan of weigeren, zonder zijn beleid ter zake collectief te moeten toelichten of motiveren.

Vastgesteld wordt dat het voorontwerp van wet in tegenstelling tot de tekst die eerder aan de Groep van 10 werd voorgelegd ook voorziet in de mogelijkheid om occasioneel thuiswerk te vragen en collectief te regelen in geval van staking in het bedrijf. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen tillen hier zwaar aan, omdat zo nog meer

— Il faut conclure des accords obligatoires sur l'éventuelle prise en charge des frais, l'éventuelle accessibilité du travailleur et l'éventuelle mise à disposition de matériel. Ces obligations compliquent l'utilisation souple du télétravail occasionnel;

— Le fait de prévoir que le cadre collectif, qui est facultatif, doive obligatoirement déterminer une série d'éléments est incohérent. Ces éléments devraient être repris à titre purement indicatif dans la loi” (p. 12 de l'avis du CNT – p. 344 du projet de loi)

Les membres représentant les organisations de travailleurs ont, quant à eux, exprimé les critiques suivantes:

“Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent, que dans de nombreuses entreprises, les demandes des représentants des travailleurs de créer, en concertation collective, un cadre clair pour le télétravail demeurent trop souvent sans réponse. Selon des chiffres récents de l'agence européenne tripartite Eurofound, la Belgique accuse un important retard en la matière. L'approche la plus efficace pour résoudre le problème serait d'instaurer une obligation de se concerter à ce sujet et de conclure librement un certain nombre d'accords minimums.

Le volet “Télétravail occasionnel” de l'avant-projet de loi ne répond pas à cette préoccupation. Les employeurs de mauvaise volonté ne doivent même pas tenter de mener une concertation sur l'application du télétravail occasionnel, encore moins de conclure une convention collective de travail ou de rédiger un règlement de travail.

Avec la vague notion selon laquelle, dorénavant, les travailleurs individuels “peuvent prétendre” à du télétravail occasionnel, sans qu'il s'agisse d'un droit, même en cas de force majeure ou de difficultés pour rejoindre le lieu de travail, la discussion sur le télétravail occasionnel est renvoyée à des relations de travail purement individuelles, l'employeur pouvant accepter ou refuser de telles demandes de manière arbitraire et sans aucun cadre collectif, sans devoir préciser ou motiver de manière collective sa politique en la matière.

Il est constaté que, contrairement au texte qui avait été précédemment soumis au Groupe des Dix, l'avant-projet de loi prévoit également la possibilité de demander à effectuer du télétravail occasionnel et de régler ce point de manière collective en cas de grève dans l'entreprise. Les membres représentant les organisations de travailleurs accordent

het recht op collectieve actie ondermijnd kan worden door druk te zetten op werknemers om van thuis uit te werken bij een aangekondigde staking.”.

Overeenkomstig de aanbeveling van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, beoogt dit amendement overleg over de nadere regels betreffende telewerk te verplichten op ondernemingsniveau, met name omdat de middelen voor telewerk fors verschillen naargelang van de sectoren, de omvang van de onderneming, de gebruikte productiemiddelen enzovoort.

Aldus worden de nadere instellingsregels voor het recht op telewerk binnen de onderneming besproken. Meer bepaald zal het vraagstuk aan bod moeten komen in het Comité voor preventie en bescherming op het werk (afgekort CPBW, waarnaar in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk – hierna “welzijnswet” genoemd – wordt verwezen met het woord “Comité”), althans indien de onderneming beschikt over een dergelijk comité. De keuze voor het Comité is verantwoord omdat dat laatste “hoofdzakelijk als opdracht [heeft] alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen”.

Derhalve wordt het Comité bevoegd voor de nadere regels inzake telewerk. Indien echter in het Comité geen overeenstemming wordt bereikt over die nadere regels, zal de werkgever die eenzijdig moeten vastleggen.

Bij gebreke van een Comité dient elk ontwerphandvest over het telewerk te worden opgesteld door de werkgever, die de werknemers met affiches daarvan op de hoogte zal moeten brengen. Niettemin zullen de werknemers ofwel individueel, ofwel via een personeelsafvaardiging of de vakbondsdelegatie hun opmerkingen ter kennis kunnen brengen.

Bij gebreke van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers zal de sociale inspectie proberen de uiteenlopende standpunten binnen dertig dagen met elkaar te verzoenen. Als het echter niet tot een overeenkomst komt, moet de werkgever eenzijdig het handvest over het recht op telewerk instellen. De ter zake te volgen procedure is gedeeltelijk geïnspireerd op die welke geldt voor de instelling van een arbeidsreglement.

Aangezien de nadere uitoefeningsregels van het recht op telewerk ofwel in het Comité ofwel door de werkgever zelf

énormément d’importance à cet élément, parce qu’il est ainsi possible de saper encore davantage le droit à l’action collective en exerçant une pression sur les travailleurs pour qu’ils travaillent à domicile lors d’une grève annoncée.”

Le présent amendement a pour objet, conformément à la recommandation des membres représentant les organisations de travailleurs de prévoir une obligation de se concerter quant aux modalités du télétravail, et ce, au sein de l’entreprise car les possibilités de télétravail varient grandement selon les secteurs, la taille de l’entreprise, les moyens de production utilisés,...

Ainsi, les modalités de la mise en place du droit au télétravail sont discutées au sein de l’entreprise. Plus particulièrement, la question devra être abordée au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT (dénommé au sein de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de leur travail, ci-après “loi bien-être”, sous le vocable “Comité”) lorsqu’il en existe un. Le choix du Comité se justifie dans la mesure où ce dernier a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Ainsi, en matière de modalités relatives au télétravail, le Comité sera compétent. Toutefois, à défaut d’accord sur les modalités au sein du Comité, l’employeur devra les définir unilatéralement.

A défaut de Comité, tout projet de charte relative au droit au télétravail sera établi par l’employeur qui devra le porter à la connaissance des travailleurs par voie d’affichage. Les travailleurs pourront toutefois faire part de leurs observations soit individuellement, soit à l’intervention d’une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

À défaut d’accord entre l’employeur et les travailleurs, l’inspection sociale tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours, mais à défaut d’accord, l’employeur instituera unilatéralement la charte relative au droit au télétravail. La procédure à suivre à cet égard est partiellement inspirée de celle applicable pour la mise en place d’un règlement de travail.

Etant donné que les modalités d’exercice du droit à la déconnexion auront été définies soit au sein du Comité

zullen zijn vastgelegd, lijkt het logisch een sanctie in uitzicht te stellen ingeval de werkgever die nadere regels niet naleeft.

Wel mag de straf niet onevenredig zijn. Een sanctie van niveau 1 uit het Sociaal Strafwetboek lijkt dan ook toereikend (te weten een administratieve geldboete van 10 tot 100 euro op grond van artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, wat met de opdecimen momenteel 60 tot 600 euro bedraagt). Vanzelfsprekend wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers. Dezelfde sanctie geldt voor een werkgever die geen handvest over het recht op telewerk instelt.

soit par l'employeur lui-même, il semble logique de prévoir une sanction en cas de non-respect desdites modalités par l'employeur.

Toutefois, la sanction ne doit pas être disproportionnée. Dès lors, une sanction de niveau 1 du Code pénal social semble suffisante (à savoir une amende administrative de 10 à 100 euros, en vertu de l'article 101 du Code pénal social, cela fait avec les décimes additionnels actuellement 60 à 600 euros). L'amende est bien entendu multipliée par le nombre de travailleurs concernés. La même sanction est applicable à l'employeur qui n'institue pas de charte relative au droit au télétravail.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 15 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 10

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het tweede lid, de woorden “minimum tien en” weglaten;

2/ het derde lid aanvullen met het volgende gedachtestreepje:

“- voor de ondernemingen met minder dan tien werknemers kan de Koning bepalen dat de opleiding volledig, dan wel deels informeel wordt gegeven.”;

2° het vierde lid weglaten.

VERANTWOORDING

Opleidingen binnen ondernemingen met minder dan tien werknemers worden niet bepaald bevorderd door deze ondernemingen gewoonweg uit te sluiten van het toepassingsveld van de wet. Hoewel de opleiding binnen deze ondernemingen ontegensprekelijk op informele wijze kan gebeuren, moet niettemin in een opleidingsplicht worden voorzien, ook al gaat het in deze kleine ondernemingen om een louter informele opleiding. Dat is het opzet van dit amendement, dat bepaalt dat de Koning voor deze ondernemingen tevens in een afwijkende regeling kan voorzien. Aldus zal de Koning kunnen bepalen dat de opleiding volledig of deels op informele wijze gebeurt.

N° 15 DE MME **FONCK**

Art. 10

Apporter les modifications suivantes:

1/ a l’alinéa 2, supprimer les mots “au minimum dix et”;

2/ compléter l’alinéa 3, par le tiret suivant:

“Pour les entreprises de moins 10 travailleurs, le Roi peut prévoir que la formation est réalisée partiellement ou totalement de manière informelle”;

2° supprimer l’alinéa 4.

JUSTIFICATION

Exclure purement et simplement les entreprises de moins de 10 travailleurs du champ d’application de la loi n’encourage pas la formation au sein desdites entreprises. S’il est vrai que la formation peut être réalisée de manière informelle dans ces entreprises, il convient toutefois de prévoir une obligation de formation même si elle pourra être exclusivement informelle dans ces petites entreprises. Le présent amendement poursuit cet objectif. Il prévoit que le Roi pourra aussi prévoir un régime dérogatoire pour ces entreprises et ainsi, ce dernier pourra prévoir que la formation est réalisée partiellement ou totalement de manière informelle.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 16 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 78/1 (nieuw)

In een titel 7/1, “Verlenging van het adoptieverlof”, een artikel 78/1 invoegen, luidende:

“Art. 78/1. Artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004 en gewijzigd bij de wet van 1 maart 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin opvangt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum vijftien weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De periode van vijftien weken wordt verlengd met twee weken wanneer de adoptie uitgaat van twee werknemers. In dat geval wordt de periode van zeventien weken verdeeld over beide adoptieouders. De werknemers bepalen zelf de verdeling van die termijn.

Het verlof kan bijkomend worden verlengd met twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat

N° 16 DE MME **FONCK**

Art. 78/1 (nouveau)

Sous un titre 7/1, “Allongement du congé d’adoption” insérer un article 78/1, rédigé comme suit:

“Art. 78/1. L’article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004 et modifié par la loi du 1^{er} mars 2007, est remplacé comme suit:

“§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d’une adoption, accueille un enfant mineur d’âge dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d’adoption pendant une période ininterrompue de maximum quinze semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d’adoption, le congé doit être au moins d’une semaine ou d’un multiple d’une semaine.

La période de quinze semaines est allongée de deux semaines lorsque l’adoption est le fait de deux travailleurs. Dans ce cas, la période de dix-sept semaines est répartie entre les deux parents adoptifs. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période.

La durée du congé pourra être allongée d’une durée supplémentaire de deux semaines en cas d’adoptions de plusieurs enfants.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d’adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l’accueil effectif de l’enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d’une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l’accueil d’un enfant dans sa famille dans le cadre d’une adoption.

La durée maximale du congé d’adoption est doublée lorsque l’enfant est atteint d’une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d’une affection qui a pour conséquence qu’au moins 4 points sont octroyés

ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223ter van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze wordt besteed aan de daadwerkelijke opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering alleen in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.

dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Dans le cadre d'une adoption internationale, l'indemnité visée à l'article 223ter de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 17 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 78/2 (*nieuw*)

In de voormelde titel 7/2, een artikel 78/2 invoegen, luidende:

“Art. 78/2. Artikel 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptieuitkering ten gunste van zelfstandigen, wordt vervangen door wat volgt:

“Deze periode vangt aan binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de zelfstandige in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de zelfstandige het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie. In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 2 de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering alleen in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de zelfstandige het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.”

N° 17 DE MME **FONCK**Art. 78/2 (*nouveau*)

Dans le titre 7/2 précité, insérer un article 78/2, rédigé comme suit:

“Art. 78/2. L'article 3, alinéa 3, de l'arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants est remplacé par la disposition suivante:

“Cette période prend cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption. Dans le cadre d'une adoption internationale, l'allocation visée à l'article 2 peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit effectivement consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.”

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 18 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 78/3 (*nieuw*)

In voormelde titel 7/2 een artikel 78/3 invoegen, luidende:

“Art. 78/3. De Koning is gemachtigd de in artikel 78/2 bedoelde bepaling te wijzigen.”.

VERANTWOORDING

“Werkbaar werk” houdt in dat het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven wordt bevorderd.

Het adoptieverlof is in dat verband van wezenlijk belang voor de goede integratie van het adoptiekind in zijn nieuwe gezin en voor de hechting tussen adoptieouders en adoptiekind.

Er dient echter te worden vastgesteld dat het huidige stelsel geenszins aan deze noodzaak tegemoetkomt.

Het adoptieverlof (werknemersstelsel) bedraagt momenteel immers:

- 6 weken voor een kind tot 3 jaar;
- 4 weken voor een kind tussen 3 en 8 jaar;
- 0 dagen voor een kind ouder dan 8 jaar.

Deze termijnen zijn van de kortste in Europa.

Het adoptieverlof vangt aan binnen een termijn van twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het verblijft.

De adoptie van een kind geeft recht op een adoptiepremie, waarvan het bedrag overeenstemt met dat van het kraamgeld. Deze premie wordt uitgekeerd door het kinderbijslagfonds. Iedere werknemer – man of vrouw – heeft recht op adoptieverlof om het geadopteerde kind in zijn gezin op te nemen. De eerste drie dagen van dit verlof worden vergoed door de werkgever, de rest door het ziekenfonds.

N° 18 DE MME **FONCK**Art. 78/3 (*nouveau*)

Dans le titre 7/2 précité, insérer un article 78/3, rédigé comme suit:

“Art. 78/3. Le Roi est habilité à modifier la disposition visée à l'article 78/2.”.

JUSTIFICATION

Le travail faisable implique de favoriser l'équilibre vie-privée/vie-professionnelle.

Dans ce cadre, le congé d'adoption est très important pour ce qui est de la bonne intégration de l'enfant adopté dans sa nouvelle famille et des liens qui doivent se tisser entre lui et ses parents adoptifs.

Or, force est de constater que le régime actuel ne répond nullement à cette nécessité.

En effet, actuellement, le congé d'adoption (régime des salariés) est de:

- 6 semaines pour un enfant jusqu'à 3 ans;
- 4 semaines, pour un enfant entre 3 et 8 ans;
- 0 jour pour un enfant au-delà de 8 ans.

Ces délais sont parmi les plus courts d'Europe.

Le congé d'adoption entre en vigueur endéans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside.

L'adoption d'un enfant donne droit à une prime d'adoption, d'un montant équivalent à celui d'une allocation de naissance. Cette prime est versée par la caisse d'allocations familiales. Chaque travailleur salarié – homme ou femme – a droit à un congé d'adoption pour l'accueil dans sa famille d'un enfant qu'il adopte. Les trois premiers jours de ce congé sont indemnisés par l'employeur et le reste est indemnisé par la mutualité.

Zelfstandigen genieten dezelfde adoptiepremie als werknemers, alsook een vaste adoptie-uitkering.

De voornaamste bedoeling van dit amendement bestaat er dan ook in een einde te maken aan de bestaande wettelijke discriminatie tussen wie moederschapsverlof geniet en wie adoptieverlof geniet. De eerste categorie krijgt immers veel meer tijd dan de tweede om een band van veiligheid en affectie te creëren die onontbeerlijk is voor de ontwikkeling van het kind.

Het uiteindelijke doel hierbij is uiteraard het hogere belang van het kind te dienen en de adoptie te doen slagen.

Die eerste momenten die ouders en kinderen samen beleven, zijn cruciaal voor de toekomst; daarom menen wij dat België ambitieus en rechtvaardig moet zijn in een aangelegenheid als het gezinsleven.

Dit amendement wil deze ambitie concreet gestalte geven via de volgende maatregelen:

a) het adoptieverlof voor werknemers wordt verlengd zodat de duur ervan overeenstemt met die van het moederschapsverlof (15 weken), want een geadopteerd kind heeft het recht om zijn ouders even lang aan zijn zijde te hebben als een pasgeborene bij het begin van zijn leven;

b) om geen nieuwe discriminatie tussen de adopterende ouders te creëren, wordt bepaald dat de duur van het adoptieverlof bijkomend wordt verlengd met twee weken, wat de adoptievaders de mogelijkheid biedt dezelfde verlofperiode te genieten als biologische vaders in het kader van het vaderschapsverlof;

c) het adoptieverlof vangt aan vanaf de effectieve opvang van het kind in zijn gezin, met name om de ingewikkelde situaties inzake interlandelijke adoptie te regelen: bijvoorbeeld het geval van geadopteerde kinderen en kinderen die door de buitenlandse overheid onder voogdij worden geplaatst met het oog op adoptie (Thailand,...);

d) het adoptieverlof hangt niet langer af van de leeftijd van het kind (bijvoorbeeld: voor een driejarig geadopteerd kind uit Colombia vormt de taal een hinderpaal en daarom heeft een dergelijk kind meer tijd nodig om zich aan te passen) en is niet langer beperkt tot kinderen van acht jaar maar uitgebreid tot minderjarigen, wat overeenstemt met de realiteit van de adoptie;

Quant aux travailleurs indépendants, ils bénéficient d'une prime d'adoption équivalente à celle des salariés, et d'une allocation d'adoption dont le montant est fixe.

L'objectif principal du présent amendement consiste donc à mettre fin à la discrimination légale existant entre les bénéficiaires du congé de maternité et du congé d'adoption, les premiers bénéficiant de beaucoup plus de temps que les seconds pour développer les liens de sécurité et d'affection indispensables pour l'épanouissement de l'enfant.

L'objectif ultime étant évidemment de garantir que l'intérêt supérieur de l'enfant à une adoption réussie soit rencontré.

Parce qu'il y a dans ces premiers moments de vie à partager entre parents et enfants, des enjeux cruciaux pour l'avenir, nous pensons qu'en matière de vie des familles, la Belgique se doit d'être ambitieuse et juste.

Le présent amendement entend traduire cette ambition en comportant les mesures suivantes:

a) le congé d'adoption pour les salariés est allongé de telle sorte que sa durée soit équivalente à celle du congé de maternité (15 semaines), car un enfant adopté a le droit d'avoir à ses côtés ses parents aussi longuement qu'un nouveau-né au début de sa vie;

b) afin de ne pas créer une nouvelle discrimination entre les parents adoptants, il est prévu que la durée du congé d'adoption est allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines, ce qui permettra aux pères adoptants de bénéficier d'un temps équivalent à celui octroyé aux pères biologiques dans le cadre du congé de paternité;

c) le congé d'adoption débute dès l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille, notamment afin de régler des situations inextricables en matière d'adoption internationale: sont par exemple concernés les enfants adoptés et les enfants placés sous tutelle par l'autorité étrangère en vue d'adoption (Thaïlande, ...);

d) le congé d'adoption ne sera plus fonction de l'âge de l'enfant (exemple: un enfant adopté colombien de trois ans aura l'obstacle de la langue et aura besoin de plus de temps d'adaptation) et ne sera plus limité aux enfants de huit ans, mais étendu aux mineurs d'âge, ce qui correspond à la réalité de l'adoption;

e) er wordt een bijkomende verlofperiode van twee weken toegekend in geval van adoptie van meerdere kinderen (tweelingen, broers en zussen,...).

e) une durée supplémentaire de deux semaines sera accordée en cas d'adoption de plusieurs enfants (jumeaux, fratries, ...).

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 19 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 28/1 (*nieuw*)

In titel 2, hoofdstuk 2, een afdeling 2/1 invoegen “Afmeldingsrecht”, die een artikel 28/1 omvat, luidende:

“Art. 28/1. In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt, in Hoofdstuk Vbis met als opschrift “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”, een afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift “Afmeldingsrecht”, die een artikel 32duovicies bevat, luidende:

“Art. 32duovicies. § 1. Het Comité bepaalt hoe de werknemer zijn afmeldingsrecht kan invoeren, alsook de wijze waarop de onderneming het gebruik van digitale instrumenten zo dient te regelen dat de rust- en verloftijden en het persoonlijke en gezinsleven worden geëerbiedigd.

Die nadere regels worden opgenomen in een handvest over het afmeldingsrecht.

De leden van het Comité mogen in dit verband voorstellen formuleren.

Die voorstellen worden door de werkgever aan alle leden van het Comité ter kennis gebracht.

De voorzitter plaatst deze voorstellen op de agenda van het Comité, dat ten vroegste vijftien en ten laatste dertig dagen na de kennisgeving van die voorstellen vergadert.

§ 2. Wanneer binnen het Comité geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever een handvest op, na het advies van het Comité te hebben ingewonnen. Dit handvest bepaalt de nadere voorwaarden inzake de uitoefening van het afmeldingsrecht en voorziet

N° 19 DE MME **FONCK**Art. 28/1 (*nouveau*)

Au sein du Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 2/1 “Droit à la déconnexion” contenant l’article 28/1, rédigé comme suit:

“Art. 28/1. Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, au sein du chapitre Vbis intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, il est inséré une section 4 intitulée “Droit à la déconnexion” contenant un article 32duovicies libellé comme suit:

“Art. 32duovicies. § 1^{er}. Le Comité établit les modalités d’exercice par le salarié d’un droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Ces modalités font l’objet d’une charte relative au droit à la déconnexion.

À cette fin, les membres du Comité ont le droit de proposer des projets.

Ces projets sont communiqués par l’employeur à chacun des membres du Comité.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l’ordre du jour du Comité, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après la communication desdits projets.

§ 2. À défaut d’accord au sein du Comité, l’employeur élabore une charte, après avis du Comité. Cette charte définit les modalités de l’exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des travailleurs et du personnel de

bovendien ten behoeve van de werknemers en het personeel van de werkgever in opleidings- en bewustmakingsinitiatieven, met het oog op een redelijk gebruik van de digitale instrumenten.

§ 3. Wanneer er geen Comité bestaat, stelt de werkgever een ontwerp van handvest over het afmeldingsrecht op, dat hij door middel van aanplakking ter kennis brengt van de werknemers.

Elke werknemer kan bovendien een kopie krijgen van deze ontwerpstekst.

Gedurende een termijn van vijftien dagen vanaf de dag van aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin die hun bevindingen kunnen optekenen, hetzij afzonderlijk, hetzij via een personeelsafvaardiging of via de vakbondsdelegatie.

Tijdens dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de in het vorige lid bedoelde werknemers of afgevaardigden hun schriftelijke en ondertekende bevindingen ook naar de ambtenaar sturen die belast is met het in artikel 80 bedoelde toezicht. Hun naam mag niet worden meegedeeld of openbaar gemaakt.

Na die termijn bezorgt de werkgever het register aan de voornoemde ambtenaar.

Als aan de ambtenaar geen bevindingen zijn meegedeeld of als het register geen bevindingen bevat, wordt het handvest over het afmeldingsrecht van kracht op de vijftiende dag na de aanplakking.

Als aan de ambtenaar bevindingen zijn meegedeeld of als het register bevindingen van de werknemers bevat, moet hij ze binnen vier dagen bekendmaken aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten met elkaar te verzoenen binnen een termijn van dertig dagen.

Indien hij daarin slaagt, wordt het handvest over het afmeldingsrecht van kracht op de achtste dag na de bemiddeling.

l'employeur, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas de Comité, tout projet de charte relative au droit à la déconnexion est établi par l'employeur, qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués visés à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée et si le registre ne contient aucune observation, la charte relative au droit à la déconnexion entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur, qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, la charte relative au droit à la déconnexion entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

Indien hij daar niet in slaagt, voert de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht in en wordt dit van kracht uiterlijk dertig dagen nadat de ambtenaar het proces-verbaal van gebrek aan verzoening aan de werkgever heeft verzonden.

De nadere regels in het handvest over het afmeldingsrecht gelden niet voor de in artikel 3, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde personen.”.”.

S'il n'y parvient pas, l'employeur institue unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion et elle entre en vigueur au plus tard dans un délai de trente jours suivant l'envoi par le fonctionnaire à l'employeur du procès-verbal de non-conciliation.

§ 4. Les modalités prévues dans la charte relative au droit à la déconnexion ne sont pas applicables aux personnes visées à l'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.”.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 20 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 28/2 (*nieuw*)

In de voormelde afdeling 2/1 een artikel 28/2 invoegen, luidende:

“Art. 28/2. In artikel 122/5 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, wordt § 3 aangevuld met een punt 3°, luidende:

“3° geen handvest over het afmeldingsrecht invoert of die de daarin vervatte bepalingen niet in acht neemt; de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.”.

N° 20 DE MME **FONCK**Art. 28/2 (*nouveau*)

Dans la section 2/1 précitée, insérer un article 28/2, rédigé comme suit:

“Art. 28/2. À l’article 122/5 du Code pénal social, inséré par la loi du 29 février 2016, le § 3 est complété par un 3°, libellé comme suit:

“3° n’institue pas une charte relative au droit à la déconnexion ou ne respecte pas les dispositions qu’elle contient; l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 21 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 28/3 (*nieuw*)

In voormelde afdeling 2/1 een artikel 28/3 invoegen, luidende:

“Art. 28/3. Krachtens deze wet wordt op federaal niveau een twaalf maanden durend experiment opgestart, te rekenen van de datum van bekendmaking van deze wet, waarbij zal worden nagegaan hoe de arbeidstijd zich verhoudt tot het redelijke gebruik van het elektronisch berichtenverkeer door de loontrekkenden of de ambtenaren.

Dat experiment kan aanleiding geven tot het uitvoerdigen van richtsnoeren voor de ondernemingen.

De Koning bepaalt de reikwijdte van dat experiment, en met name de betrokken instanties, het aantal proefpersonen, de doelgroepen en de nadere evaluatieregels.”.

N° 21 DE MME **FONCK**

Art. 28/3 (*nouveau*)

Dans la section 2/1 précitée, insérer un article 28/3, rédigé comme suit:

“Art. 28/3. En vertu de la présente loi, une expérimentation au niveau fédéral d’une durée de douze mois prenant cours à la date de la publication de la présente loi, portant sur l’articulation du temps de travail et de l’usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics sera mise en place.

Cette expérimentation peut donner lieu à l’édiction de lignes directrices à destination des entreprises.

Le Roi définit le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures concernées, la taille de l’échantillon, les populations cibles et les modalités d’évaluation.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 22 VAN MEVROUW FONCK

Art. 28/4 (*nieuw*)

In de voornoemde afdeling 2/1 een artikel 28/4 invoegen, luidende:

“Art. 28/4. Artikel 28/34 van deze wet treedt in werking de eerste dag van de zesde maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

De artikelen 28/1 en 28/2 treden in werking de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.”.

VERANTWOORDING

Hoewel de ontwikkeling van de informatietechnologieën vooruitgang mogelijk maakt op onder andere het vlak van telewerk, kan een en ander ook leiden tot misbruik door een verweving van het privé- en het beroepsleven, met name ingevolge de opkomst van de smartphones. Het afmeldingsrecht, of het recht om buiten de werktijd geen professionele e-mails of berichten te beantwoorden, moet die overmatige verweving tegengaan.

Volgens een Franse studie meldt een derde van de kaderleden zich buiten de werktijd zelden tot nooit af. Voorts verklaart 63 % dat die gang van zaken het privéleven verstoort en 60 % dat er een negatieve invloed van uitgaat op de levenskwaliteit.

Als we de hele tijd in een werkmodus zitten, zijn we er niet voor onze omgeving en nemen onze vermoeidheid en stress toe, omdat onze rusttijden worden aangetast en onze geest voortdurend bezig is.

Dit amendement strekt ertoe een “afmeldingsrecht” in te voeren.

Het is natuurlijk niet de bedoeling alle werknemers te verhinderen zich aan te melden buiten de werktijd, maar gewoon ervoor te zorgen dat er geen misbruiken zijn.

De nadere regels met betrekking tot het afmeldingsrecht zouden kunnen gaan van gedragsregels tot dwingende technologische oplossingen, bijvoorbeeld door de servers automatisch af te koppelen (zo zou men ze in waakstand kunnen zetten tussen 20.00 uur en 07.00 uur), door de

N° 22 DE MME FONCK

Art. 28/4 (*nouveau*)

Dans la section 2/1 précitée, insérer un article 28/4, rédigé comme suit:

“Art. 28/4. L'article 28/3 de la présente loi entrent vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge.

Les articles 28/1 et 28/2 entrent en vigueur le premier jour du dix-huitième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge.”.

JUSTIFICATION

Si le développement des technologies de l'information permet des avancées telles que le télétravail, ce dernier peut aussi mener à des abus, car il entraîne une perméabilité entre les vies professionnelle et privée, notamment en raison du développement des smartphones. Le “droit à la déconnexion” ou “droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail”¹ est une réponse à cet excès de perméabilité.

Selon une étude réalisée en France, “en dehors de leur temps de travail, un tiers des cadres se déconnectent rarement, voire jamais. 63 % déclarent que cela perturbe leur vie privée et 60 % que cela affecte négativement leur qualité de vie”.

Ainsi, “empiétant sur les temps de repos, préoccupant notre esprit à tout instant, entravant notre qualité de présence à l'entourage et au moment présent, cette omniprésence de l'univers professionnel accentue la fatigue et le stress”.

Le présent amendement a pour objet d'introduire un “droit” à la déconnexion.

L'idée n'est évidemment pas d'empêcher tous les travailleurs de se connecter en dehors de leurs heures de travail mais simplement de prévoir des garde-fous.

Les modalités relatives au droit à la déconnexion pourraient aller de règles de bonne conduite jusqu'à des solutions technologiques contraignantes comme la déconnexion automatique des serveurs (par exemple, la mise en veille des serveurs informatiques entre 20h et 7h), la destruction automatique de

e-mails bij afwezigheid automatisch te vernietigen (naar het voorbeeld van wat gebeurt bij Volkswagen, Daimler Benz of BMW in Duitsland), door de managers ertoe te bewegen het goede voorbeeld te geven door de werktijden na te leven enzovoort. Elke onderneming is anders en er mag dus geen enig model worden voorgesteld. Daarentegen moet wel in elke onderneming het debat worden aangegaan met het oog op het opstellen van een handvest over de regels voor het uitoefenen van het afmeldingsrecht. Zo zijn de werknemers van Axa France niet verplicht hun e-mails te beantwoorden buiten de gebruikelijke werkuren, zonder dat ze zich evenwel dienen af te melden. In Frankrijk heeft de groep *La Poste* in juli 2015 het afmeldingsrecht ingesteld. Eveneens in Frankrijk is het afmeldingsrecht onlangs verankerd in de *loi travail*.

Dit amendement is op dit punt geënt op de Franse bepaling. Het is de bedoeling de wettelijke basis te leggen om op nationaal niveau een gecoördineerd proefproject op te zetten met betrekking tot het heikele onderwerp van het correcte gebruik van de elektronische post, inzonderheid gedurende de dagen waarop niet wordt gewerkt en buiten de gebruikelijke werkuren. In de toelichting bij die Franse wetsbepaling wordt het volgende gesteld: *“Un décret devra définir le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures publiques et privées concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation. L'expérimentation devra déboucher sur l'établissement de lignes directrices adaptées aux différentes structures et problématiques”*. Het proefproject heeft een looptijd van maximaal 12 maanden.

Om de ondernemingen te helpen bij het opstellen van hun eigen handvest, treden de bepalingen van deze wet (met uitzondering van die met betrekking tot de grondwettelijke en de wettelijke basis voor het proefproject) in werking op de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*. Op die manier zullen de ondernemingen kunnen beschikken over de resultaten van het proefproject om hun handvest op te stellen.

Dit amendement stelt in uitzicht dat de nadere instellingsregels voor het afmeldingsrecht in de onderneming worden besproken. Meer bepaald zal het vraagstuk aan bod moeten komen in het Comité voor preventie en bescherming op het werk (afgekort CPBW, waarnaar in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk – hierna “welzijnswet” genoemd – wordt verwezen met het woord “Comité”), zo de onderneming beschikt over een dergelijk comité. De keuze voor het Comité is verantwoord omdat dat laatste “hoofdzakelijk als opdracht [heeft] alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

mails en cas d'absence (à l'instar de Volkswagen, Daimler Benz ou BMW en Allemagne) ou encore la promotion de l'exemplarité des managers qui respectent les temps de repos... Toutes les entreprises sont différentes et il ne faut pas imposer un modèle identique. En revanche, le débat doit être lancé au sein de chacune d'entre elles et mener à l'élaboration d'une charte relative aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Par exemple, “chez Axa France, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires habituels de travail, mais il n'y a pas de déconnexion contraignante”. En France au sein du groupe La Poste, le droit à la déconnexion a été mis en place en juillet 2015. Toujours en France, dans le cadre de la loi travail, le droit à la déconnexion vient d'être instauré.

Suivant sur ce point la disposition française, le présent amendement prévoit une base légale pour mettre en place une expérimentation coordonnée au niveau national sur le sujet sensible du bon usage des messageries électroniques, notamment durant les jours non-travaillés et en dehors des horaires classiques⁶. Ainsi, il faut “définir le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures publiques et privées concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation. L'expérimentation devra déboucher sur l'établissement de lignes directrices adaptées aux différentes structures et problématiques”. L'expérimentation a une durée de 12 mois maximum.

Afin d'aider les entreprises dans l'élaboration de leur propre charte, les dispositions prévues (autres que celle contenant la base légale pour l'expérimentation) entrent en vigueur le premier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge*. De la sorte, les entreprises disposeront des résultats de l'expérimentation pour rédiger leur charte.

Le présent amendement prévoit que les modalités de la mise en place du droit à la déconnexion sont discutées au sein de l'entreprise. Plus particulièrement, la question devra être abordée au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT (dénommé au sein de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de leur travail, ci-après “loi bien-être”, sous le vocable “Comité”) lorsqu'il en existe un. Le choix du Comité se justifie dans la mesure où ce dernier a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁸. Même s'il n'est pas ici à proprement parler question du bien-être lors

te bevorderen". Ook al gaat het hier niet om "welzijn bij de uitvoering van het werk" in de eigenlijke betekenis, toch staat het buiten kijf dat de werknemers tijdens het werken méér welzijn zullen ervaren als de stress en de vermoeidheid door dat permanent aangemeld zijn verminderen.

Derhalve wordt het Comité bevoegd voor de nadere regels inzake het afmeldingsrecht. Indien echter in het Comité geen overeenstemming wordt bereikt over die nadere regels, zal de werkgever die eenzijdig moeten vastleggen.

Bij gebreke van een Comité wordt elk ontwerp-handvest over het afmeldingsrecht opgesteld door de werkgever, die de werknemers met affiches daarvan op de hoogte zal moeten brengen. Niettemin zullen de werknemers ofwel individueel, ofwel via een personeelsafvaardiging of de vakbondsdelegatie hun opmerkingen ter kennis kunnen brengen.

Bij gebreke van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers zal de sociale inspectie proberen de uiteenlopende standpunten binnen dertig dagen met elkaar te verzoenen. Als het echter niet tot een overeenkomst komt, moet de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht instellen. De ter zake te volgen procedure is gedeeltelijk geïnspireerd op die welke geldt voor de instelling van een arbeidsreglement.

Het ligt voor de hand dat wie niet aan de arbeidstijdreglementering is onderworpen (bijvoorbeeld handelsvertegenwoordigers, leidinggevend personeel en vertrouwenspersonen), niet valt onder de bepalingen van het handvest over de nadere uitoefeningsregels van het afmeldingsrecht.

Aangezien de nadere uitoefeningsregels van het afmeldingsrecht ofwel in het Comité ofwel door de werkgever zelf zullen zijn vastgelegd, lijkt het logisch een sanctie in uitzicht te stellen ingeval de werkgever die nadere regels niet naleeft.

Wel mag de straf niet onevenredig zijn. Een sanctie van niveau 1 uit het Sociaal Strafwetboek lijkt dan ook toereikend (te weten een administratieve geldboete van 10 tot 100 euro op grond van artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, wat met de opdecimen momenteel 60 tot 600 euro bedraagt). Vanzelfsprekend wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers. Dezelfde sanctie geldt voor een werkgever die geen handvest over het afmeldingsrecht instelt.

Aangezien het afmeldingsrecht volgens de indienster bijdraagt tot de preventie van psychosociale risico's – met name onder meer die welke uit vermoeidheid en stress voortvloeien

de l'exécution du travail, il est indéniable que limiter le stress et la fatigue générés par le "tout-connecté" sera de nature à améliorer le bien-être des travailleurs lorsqu'ils travailleront.

Ainsi, en matière de modalités relatives au droit à la déconnexion, le Comité sera compétent. Toutefois, à défaut d'accord sur les modalités au sein du Comité, l'employeur devra les définir unilatéralement.

A défaut de Comité, tout projet de charte relative au droit à la déconnexion sera établi par l'employeur qui devra le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Les travailleurs pourront toutefois faire part de leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

À défaut d'accord entre l'employeur et les travailleurs, l'inspection sociale tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours, mais à défaut d'accord, l'employeur instituera unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion. La procédure à suivre à cet égard est partiellement inspirée de celle applicable pour la mise en place d'un règlement de travail.

Il est évident que les personnes non soumises à la réglementation du temps de travail (par exemple, les représentants de commerce et le personnel de direction et de confiance) ne sont pas visées par les dispositions de la charte relative aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Etant donné que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion auront été définies soit au sein du Comité soit par l'employeur lui-même, il semble logique de prévoir une sanction en cas de non-respect desdites modalités par l'employeur.

Toutefois, la sanction ne doit pas être disproportionnée. Dès lors, une sanction de niveau 1 du Code pénal social semble suffisante (à savoir une amende administrative de 10 à 100 euros, en vertu de l'article 101 du Code pénal social, cela fait avec les décimes additionnels actuellement 60 à 600 euros). L'amende est bien entendu multipliée par le nombre de travailleurs concernés. La même sanction est applicable à l'employeur qui n'institue pas de charte relative au droit à la déconnexion.

Etant donné que l'auteur estime que le droit à la déconnexion participe à la prévention des risques psychosociaux, dont notamment ceux découlant de la fatigue et du stress, le

– wordt het afmeldingsrecht in de welzijnswet opgenomen, inzonderheid in Hoofdstuk Vbis met als opschrift: “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”. Er moet aan worden herinnerd dat krachtens die wet psychosociale risico’s op het werk worden omschreven als volgt: “de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden”.

droit à la déconnexion est introduit dans la loi bien-être, et plus particulièrement au sein du chapitre Vbis intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”. On rappelle que, en vertu de cette loi, les risques psychosociaux au travail se définissent comme: “la probabilité qu’un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s’accompagner d’un dommage physique, suite à l’exposition à des composantes de l’organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l’employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 23 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Opschrift

In het opschrift, het woord “werkbaar” doen vervallen.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 23 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Intitulé

Dans l’intitulé, supprimer le mot “faisable”.

Nr. 24 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Titel 5

Het opschrift vervangen als volgt:

“Vereenvoudiging en maatregelen ter bestrijding van de misbruiken van de deeltijdse arbeid”

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 24 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Titre 5

Remplacer l'intitulé par ce qui suit:

“Simplification et mesures de lutte contre les abus liés au travail à temps partiel”

Nr. 25 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**Hoofdstuk 3/1 (*nieuw*)

In titel 5, een hoofdstuk 3/1 luidende “Bestrijding van het misbruiken van avenanten bij de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse prestaties” invoegen.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

N° 25 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**Chapitre 3/1 (*nouveau*)

Dans le titre 5, insérer un chapitre 3/1 intitulé “Lutte contre l’usage abusif des avenants au contrat de travail à temps partiel”.

Nr. 26 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 64/1 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 3/1, een artikel 64/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 64/1: Artikel 11bis van de wet van 8 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en laatst gewijzigd bij de wet van 17 augustus 2013, wordt aangevuld met een tiende lid, luidende:

“Indien tijdens een periode van een trimester, de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsregeling 4 maal of meer werd aangepast via een bijblad of een aparte overeenkomst van bepaalde duur, en daardoor het volume van de arbeidsprestaties meer dan 36 uren de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur overschrijdt, wordt de wekelijkse arbeidsduur in die arbeidsovereenkomst vanaf dat trimester verhoogd met het aantal in dat trimester ge-presteerde uren bovenop de initieel overeengekomen arbeidsregeling gedeeld door 13.”.”

VERANTWOORDING

Het koninklijk besluit van 25 juni 1990 ter uitvoering van het artikel 29, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt in artikel 3 dat alle bijkomende prestaties die in de loop van een maand worden verricht, worden betaald met een toeslag vastgesteld door artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand.

Met andere woorden, er kunnen per maand 12 bijkomende uren (36 per trimester) worden gepresteerd bovenop de in de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid overeengekomen uurregeling zonder dat hiervoor bijkomend loon dient te worden betaald. Reeds een behoorlijke flexibiliteit ten behoeve van de werkgever dus.

Maar toch volstaat dit blijkbaar niet voor sommige werkgevers en grijpen zij, als die 12 uren dreigen te worden overschreden, terug naar minder conventionele instrumenten zoals bijbladen bij de oorspronkelijke overeenkomst of nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomsten die de oorspronkelijke overeenkomst tijdelijk opschorten. Dit om de betaling van

N° 26 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 64/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 3/1 précité, insérer un article 64/1 rédigé comme suit:

“Art. 64/1: L'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié en dernier lieu par la loi du 17 août 2013, est complété par un alinéa 10 rédigé comme suit:

“Si, pendant une période d'un trimestre, le régime de travail convenu dans le contrat de travail a été modifié quatre fois ou plus par le biais d'un avenant ou d'une convention à durée déterminée distincte et que, ce faisant, le volume des prestations de travail excède de plus de 36 heures la durée du travail convenue dans le contrat de travail, la durée hebdomadaire du travail inscrite dans ce contrat de travail est, à partir de ce trimestre, majorée du nombre d'heures prestées durant ce trimestre au-delà du régime de travail initialement convenu, divisé par 13.”.”

JUSTIFICATION

L'arrêté royal du 25 juin 1990 pris en exécution de l'article 29, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, dispose en son article 3 que toutes les prestations complémentaires prestées dans le courant d'un mois, sauf les douze premières heures par mois calendrier, donnent droit au paiement du sursalaire fixé à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En d'autres termes, 12 heures supplémentaires par mois (36 par trimestre) peuvent être prestées en plus de l'horaire convenu dans le contrat de travail à temps partiel sans qu'elles ne donnent lieu à un sursalaire. C'est là déjà une flexibilité appréciable vis-à-vis de l'employeur.

Mais elle n'est de toute évidence pas suffisante aux yeux de certains employeurs qui, lorsque le plafond de ces 12 heures risque d'être franchi, se rabattent sur des instruments moins conventionnels tels que des avenants au contrat initial ou de nouveaux contrats de travail à durée déterminée, qui suspendent temporairement le contrat initial. Ce, afin d'éviter

bijkomend loon te vermijden. Op zich is er niks tegen zo'n bijblad indien dit sporadisch gebeurt of indien de aanpassing een langere periode bestrijkt (bijvoorbeeld om de afwezigheid van een collega van de werknemer die ziek is te vervangen). Op die manier kan het een win-win zijn voor beiden, daar ook de werknemer er op die manier in slaagt zijn inkomen tijdelijk te verhogen met meer prestaties.

Wat echter niet te verantwoorden is, is het misbruik van die techniek zoals we hierboven schetsten, namelijk om systematisch de betaling van bijkomend loon te vermijden. Op die manier worden deeltijdse werknemers super flexibele en goedkope 'opvullers' van fluctuaties in het vereiste arbeidsvolume. Dit gaat dan tevens ten koste van het werkbaar karakter van het werk van de betrokken deeltijdse werknemer daar hij iedere vorm van stabiliteit inzake het volume arbeid waarop hij kan rekenen, maar dat hij ook geacht wordt te presteren, mist. Daarom regelt dit amendement het systematisch gebruik van dergelijke constructies, waardoor de overeengekomen arbeidsduur met meer dan 36 uren per trimester wordt overschreden, aanleiding geeft tot een aanpassing van de initieel overeengekomen arbeidstijd. Want in plaats van dergelijk misbruik aan te pakken geeft de regering het totaal verkeerde signaal door het aantal bijkomende uren zonder overloon op te trekken naar 42 uren per trimester en 168 per jaar bij annualisering van de arbeidstijd. Dit zonder ook maar iets te doen aan de bedoelde misbruiken.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

le paiement d'un sursalaire. En soi, rien ne s'oppose à un tel avenant si l'on n'y recourt que sporadiquement ou si la modification porte sur une plus longue période (par exemple afin de compenser l'absence d'un collègue du travailleur, qui est malade). De cette manière, cela peut être une opération gagnante pour les deux parties, dès lors que le travailleur réussit ainsi à augmenter temporairement ses revenus en prestant davantage.

Par contre, le recours abusif à cette technique, comme nous l'avons esquissé ci-dessus, afin d'éviter systématiquement le paiement d'un sursalaire, est injustifiable. Les travailleurs à temps partiel deviennent ainsi du personnel super flexible qui permet de faire face, à moindre coût, aux fluctuations du volume du travail. Ce procédé se fait également au détriment du caractère durable du travail du travailleur à temps partiel concerné, dès lors qu'il est privé de toute forme de stabilité en ce qui concerne le volume de travail sur lequel il peut compter mais aussi qu'il est censé prester. C'est pourquoi le présent amendement dispose que le recours systématique à de telles constructions, entraînant le dépassement de la durée de travail convenue de plus de 36 heures par trimestre, donne lieu à une modification de la durée de travail initialement convenue. En effet, plutôt que de s'attaquer aux abus, le gouvernement donne le signal exactement inverse en portant le nombre d'heures supplémentaires ne donnant pas lieu à un sursalaire à 42 heures par trimestre et à 168 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail, et ce, tout en se gardant de prendre la moindre mesure pour lutter contre les abus en question.

Nr. 27 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 3

De woorden “31 januari 2017” telkens vervangen door de woorden “de eerste dag van de zevende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.”.

VERANTWOORDING

Hoewel de indieners van dit amendement de ontworpen artikels van dit hoofdstuk niet kunnen onderschrijven, zou dit amendement tenminste een ernstige termijn bieden aan de sociale partners om zelf cao's te sluiten in toepassing van artikel 20*bis* van de arbeidswet.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 27 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 3

Remplacer chaque fois les mots “31 janvier 2017” par les mots “premier jour du septième mois suivant celui de sa publication au Moniteur belge.”.

JUSTIFICATION

Bien que nous ne puissions souscrire aux articles en projet de ce chapitre, le présent amendement offrirait au moins aux partenaires sociaux un délai sérieux pour conclure eux-mêmes des CCT en application de l'article 20*bis* de la loi sur le travail.

Nr. 28 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.**Art. 5**

In het 2°, in de voorgestelde § 1bis, het tweede lid doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit lid luidt dan als volgt: “Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.”

De automatische optrekking van de interne grens naar 143 uren is al onverantwoord. Dit amendement heeft tot doel de ondenkbare mogelijkheid tot een nog verdere verhoging, ongedaan te maken.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 28 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS**Art. 5**

Dans le 2°, dans le § 1^{er}bis proposé, supprimer l'alinéa 2.

JUSTIFICATION

Cet alinéa est rédigé comme suit: “Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.”

Le relèvement automatique de la limite interne à 143 heures est déjà injustifiable. Le présent amendement tend à renoncer à la possibilité insensée de repousser encore davantage cette limite.

Nr. 29 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 9

In het eerste lid, a), de woorden “en vaak wordt een attest verstrekt” vervangen door de woorden “en er wordt een attest verstrekt”.

VERANTWOORDING

Dit is een correctere omschrijving van het concept ‘formele opleiding’.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 29 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 9

Dans l’alinéa 1^{er}, a), le mot “souvent” est supprimé.

JUSTIFICATION

Il s’agit d’une description plus correcte du concept de “formation formelle”.

Nr. 30 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 9

In het tweede lid, na de woorden “waarbij minstens de opleidingen bedoeld in a) en b) worden meegeteld.”, **de volgende woorden invoegen** “*Hierbij zal erover worden gewaakt dat voor het vaststellen van het aandeel opleidingen gevolgd in het kader van betaald educatief verlof niet in rekening worden gebracht.*”.

VERANTWOORDING

Dit amendement wil de BEV-opleiding buiten deze regeling houden. Zo behoudt de werknemer toch nog een écht opleidingsrecht.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 30 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 9

Dans l’alinéa 2, après les mots “dont au moins les formations visées aux points a) et b).” **insérer les mots** “*La détermination de la quotité ne tient pas compte des formations suivies dans le cadre d’un congé-éducation payé.*”

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à exclure de cette réglementation la formation CEP.

Nr. 31 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 9

In het tweede lid, de woorden “wordt omgezet in een gemiddelde aantal opleidingsdagen” **vervangen door de woorden** “wordt omgezet in een aantal opleidingsdagen.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement creëert een individueel opleidingsrecht.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 31 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 9

Dans l’alinéa 2, supprimer les mots “en moyenne par équivalent temps plein”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement crée un droit individuel à la formation.

Nr. 32 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 11

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ de woorden “van gemiddeld 5 dagen” **vervangen door de woorden** “*van 5 dagen*”;

2/ de woorden “per voltijds equivalent” **vervangen door de woorden** “*per werknemer*”.

VERANTWOORDING

zie amendement nr. 31.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 32 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 11

Apporter les modifications suivantes

1/ supprimer les mots “en moyenne”;

2/ remplacer les mots “par équivalent temps plein” **par les mots** “*par travailleur*”.

JUSTIFICATION

Voir la justification de l’amendement n° 31.

Nr. 33 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 11

Dit artikel aanvullen met de woorden “, te bereiken op 1 januari 2021”.

VERANTWOORDING

Op deze wijze wordt aan de ambitie van de indieners van het wetsontwerp tenminste een realistische streefdatum gekoppeld.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 33 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 11

Compléter cet article par les mots “, à atteindre le 1^{er} janvier 2021”.

JUSTIFICATION

Cette modification vise à associer une date limite réaliste à l'ambition des auteurs du projet de loi.

Nr. 34 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 13

De volgende wijzigingen aanbrengen:**1/ telkens het woord “gemiddeld” doen vervallen;****2/ de woorden “voltijds equivalent” telkens vervangen door het woord “werknemer”.**

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 31.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 34 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 13

Apporter les modifications suivantes:**1/ supprimer chaque fois les mots “en moyenne”;****2/ remplacer chaque fois les mots “équivalent temps plein” par le mot “travailleur”.**

JUSTIFICATION

Voir la justification de l'amendement n° 31.

Nr. 35 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 13

In het derde lid, de zin “De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen.” **aanvullen met de volgende woorden** “door jaar na jaar aan te geven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om, vanaf 1 januari 2021 vijf opleidingsdagen per werknemer te bereiken en vanaf dan minstens te bestendigen”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 34.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 35 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 13

Compléter l’alinéa 3 par les mots “en indiquant d’année en année la mesure dans laquelle le nombre de jours de formation doit être augmenté afin d’atteindre cinq jours de formation par travailleur à partir du 1^{er} janvier 2021 et de maintenir ce nombre minimum à partir de cette date.”

JUSTIFICATION

On se reportera à la justification de l’amendement n° 34.

Nr. 36 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 14

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het vierde lid, de woorden “van gemiddeld 5 opleidingsdagen” vervangen door de woorden “van 5 opleidingsdagen”;

2/ in het vierde lid, de woorden “voltijds equivalent” vervangen door het woord “werknemer”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 34.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 36 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 14

Apporter les modifications suivantes:

1/ dans l’alinéa 4, supprimer les mots “en moyenne”;

2/ dans l’alinéa 4, remplacer les mots “équivalent temps plein” par le mot “travailleur”.

JUSTIFICATION

Voir l’amendement n° 34.

Nr. 37 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 14

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het vierde lid, na de woorden “moet een groeipad voorzien ” **de woorden** “jaar na jaar aangegeven wordt in welke mate”;

2/ het vierde lid aanvullen met de woorden “op 1 januari 2021”.

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 36.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 37 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 14

Apporter les modifications suivantes:

1/ dans l’alinéa 4, remplacer les mots “une trajectoire de croissance, qui augmente” **par les mots** “une trajectoire de croissance qui stipule année après année dans quelle mesure on augmente”;

2/ compléter l’alinéa 4 par les mots “au 1^{er} janvier 2021.”.

JUSTIFICATION

Voir l’amendement n° 36.

Nr. 38 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 15

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het eerste lid, het woord “gemiddeld” doen vervallen;

2/ in het eerste lid, de woorden “voltijds equivalent” vervangen door het woord “werknemer”;

3/ het eerste lid aanvullen met de woorden: *“En vanaf 1 januari 2021 een recht op opleiding van vijf dagen per jaar, per werknemer;*

4/ in het vierde lid, de woorden “zonder evenwel aanleiding te geven tot” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Zie de vorige amendementen.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 38 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 15

Apporter les modifications suivantes:

1/ dans l’alinéa 1^{er}, supprimer les mots “en moyenne”;

2/ dans l’alinéa 1^{er}, remplacer les mots “équivalent temps” par le mot “travailleur”;

3/ compléter l’alinéa 1^{er} par les mots “, ainsi qu’un droit à une formation de cinq jours par an par travailleur à partir du 1^{er} janvier 2021”;

4/ dans l’alinéa 4, remplacer les mots “sans cependant donner lieu au paiement” par le mot “et”.

JUSTIFICATION

Voir les amendements précédents.

Nr. 39 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 16

De woorden “vanaf 1 januari 2019” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Indien het vorige amendement niet zou worden aanvaard, is het onaanvaardbaar dat we moeten wachten tot 2019 alvorens de koning gemiddeld 2 dagen per VTE zou kunnen verhogen. Indien het wel aanvaard wordt, is het niet aangewezen om Hem op 1 januari 2019 nog eens aan te zetten om de 5 opleidingsdagen per werknemer vanaf 1 januari 2021 nog verder te verhogen.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 39 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 16

Supprimer les mots “à partir du 1^{er} janvier 2019”.

JUSTIFICATION

Si l'amendement précédent n'est pas adopté, il sera inacceptable de devoir attendre jusqu'en 2019 avant que le Roi puisse ajouter des jours aux 2 jours de formation en moyenne prévus par ETP. Si l'amendement est adopté, il ne conviendra pas d'inviter le Roi à encore ajouter des jours, le 1^{er} janvier 2019, aux cinq jours de formation par travailleur prévus à partir du 1^{er} janvier 2021.

Nr. 40 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 26

Paragraaf 1 aanvullen met de volgende woorden:

“De werknemer kan geen aanspraak maken op occasioneel telewerk tijdens een staking in de onderneming waar hij is tewerkgesteld voor zover de staking is erkend door een representatieve werknemersorganisatie.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement keert terug naar de tekst van het voorontwerp/actieplan zoals initieel voorgelegd door de minister aan de Groep van 10 en hvertaalt dus de terechte bekommernis van de minister om te voorkomen dat de werknemer wordt aangepord om op dagen waarop er een staking is binnen zijn onderneming, “occasioneel thuiswerk” te verrichten.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

N° 40 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 26

Compléter le paragraphe 1^{er} par ce qui suit:

“Le travailleur ne peut prétendre au télétravail occasionnel en cas de grève dans l’entreprise où il est employé pour autant que ladite grève soit reconnue par une organisation représentative des travailleurs.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement revient au texte de l’avant-projet/plan d’action tel qu’il a été initialement présenté par le ministre au Groupe des 10 et retraduit donc le souci légitime du ministre d’empêcher que le travailleur soit incité à faire du “télétravail occasionnel” les jours où son entreprise est en grève.

Nr. 41 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 26

In § 3, telkens het woord “eventuele” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel dat minstens de essentiële arbeidsvoorwaarden voorwerp moeten uitmaken van afspraken en akkoord tussen werkgever en werknemer.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 41 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 26

Dans le paragraphe 3, supprimer chaque fois le mot “éventuelle”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à ce que les conditions de travail primordiales, à tout le moins, doivent faire l'objet de conventions et d'accords entre l'employeur et le travailleur.

Nr. 42 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 27

**In het tweede lid, telkens het woord “eventuele”
doen vervallen.**

VERANTWOORDING

Zie amendement nr. 41.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 42 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 27

**Dans l’alinéa 2, supprimer chaque fois le mot
“éventuelle”.**

JUSTIFICATION

Voir l’amendement n° 41.

Nr. 43 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 32

In het voorgestelde artikel 8ter, § 3, eerste lid, tussen de woorden “jaarlijkse vakantie” en de woorden “en voor”, de volgende woorden invoegen “, werkloosheid, pensioen, ziekte- en invaliditeit, beroepsziekten en arbeidsongevallen”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel het wetontwerp in overeenstemming te brengen met de toelichting die de minister erover gaf in de Kamercommissie Sociale Zaken op 10 januari 2017 (pagina 24 van de aan de commissieleden overhandigde speaking note).

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 43 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 32

Dans l'article 8ter, § 3, alinéa 1^{er}, proposé, insérer les mots “, de chômage, de pension, de maladie et d'invalidité, de maladies professionnelles et d'accidents du travail” entre les mots “de vacances annuelles” et les mots “et pour”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à mettre le projet de loi en conformité avec les explications fournies par le ministre en commission des Affaires sociales de la Chambre le 10 janvier 2017 (page 24 de la speaking note remise aux membres de la commission).

Nr. 44 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 50

In het In het voorgestelde artikel 186, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ na het tweede lid een nieuw lid invoegen, luidend als volgt:

“Zodra de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een toelatingsaanvraag ontvangt, worden de leden van het betrokken paritair comité (of de betrokken paritaire comités) schriftelijk geïnformeerd over welke onder hun paritair(e) comité(s) vallende werkgevers een werkgeversgroepering wensen te vormen.”

2/ in het derde lid, dat het vierde lid wordt, de woorden “Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst.” **vervangen door de woorden:** “Hij vraagt het advies van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3 derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst tot het advies van de Nationale Arbeidsraad door de minister is ontvangen.”;

3/ in het zevende lid, dat het achtste lid wordt, tussen de woorden “verleent zijn toelating” en “voor onbepaalde duur”, **de volgende woorden invoegen** “voor bepaalde of”;

4/ dit artikel aanvullen met een lid, luidend als volgt:

“Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een webpagina voorzien waarop per door de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ontvangen toelatingsaanvraag vermeld wordt welke de

N° 44 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 50

Dans l'article 186 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ après l'alinéa 2, insérer un nouvel alinéa rédigé comme suit:

“Dès que le Président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale reçoit une demande d'autorisation, les membres de la commission paritaire concernée (ou des commissions paritaires concernées) sont informés par écrit des employeurs relevant de leur(s) commission(s) paritaire(s) qui souhaitent constituer un groupement d'employeurs.”

2/ dans l'alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, remplacer les mots “Il peut demander l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'article 187, alinéa 6, ou l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu.” **par les mots** “Il demande l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'article 187, alinéa 6, ou l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu jusqu'à ce que le ministre reçoive l'avis du Conseil national du travail.”;

3/ dans l'alinéa 7, qui devient l'alinéa 8, insérer les mots “déterminée ou” **entre les mots** “pour une durée” **et les mots** “indéterminée”.

4/ compléter cet article par un alinéa rédigé comme suit:

“Sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, il est prévu une page web mentionnant, par demande d'autorisation reçue par le Président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, quels employeurs souhaitent constituer un groupement

werkgevers zijn die samen een werkgeversgroepering wensen te vormen. Bijkomend wordt ook vermeld of de minister van Werk een toelating heeft verleend en de duurtijd van deze toelating.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement informeert de PC's over de aanvragen tot oprichting van een groepering, herstelt de verplichting van de minister om voor de erkenning het advies van de NAR in te winnen, herstelt de mogelijkheid van erkenningen van bepaalde duur en tot publicatie van de beslissing.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

d'employeurs, si le ministre de l'Emploi a accordé son autorisation et pour quelle durée.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement communique aux commissions paritaires les demandes de création d'un groupement, rétablit l'obligation imposée au ministre de demander l'avis du CNT pour la reconnaissance, rétablit la possibilité d'accorder des reconnaissances à durée déterminée et de publication de la décision.

Nr. 45 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 51

In het voorgestelde artikel 187, derde lid, aanvullen met de volgende zin:

“Een werkgever mag van niet meer dan een werkgeversgroepering lid zijn.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel het mogelijk misbruik van werkgeversgroeperingen te beperken door te stellen dat een werkgever maar lid kan zijn van één groepering.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

N° 45 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 51

Compléter l'article 187, alinéa 3, par la phrase suivante:

“Un employeur ne peut être membre de plus d'un groupement d'employeurs.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à limiter les éventuels abus en ce qui concerne les groupements d'employeurs en précisant qu'un employeur ne peut être membre de plus d'un groupement à la fois.

Nr. 46 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 51

In het voorgestelde artikel 187, zesde lid, de woorden “In geval van verhoging van de in het derde lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.” **vervangen door de woorden** “*In geval van verhoging van de in het derde lid bedoelde drempel vraagt de minister van Werk met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating voorafgaandelijk het advies van de Nationale Arbeidsraad*”.

VERANTWOORDING

De bedoeling van dit amendement is dat, met het oog op verhoging van de drempel, de minister hierover voorafgaand advies moet vragen aan de NAR.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

N° 46 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 51

Dans l'article 187, alinéa 5, proposé, remplacer les mots “En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 3, le ministre de l'Emploi peut demander, s'il l'estime nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.” **par les mots** “*En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 3, le ministre de l'Emploi demande préalablement l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.*”.

JUSTIFICATION

L'objectif du présent amendement est d'obliger le ministre à demander l'avis préalable du CNT en la matière en vue d'augmenter le seuil.

Nr. 47 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 52

In het voorgestelde artikel 190, § 3 vervangen als volgt:

“§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, zijn voor de ter beschikking gestelde werknemers de zelfde lonen, vergoedingen en voordelen van toepassing die normaal gelden voor een zelfde functie binnen de onderneming van de gebruiker-lid van de groepering.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement herstelt het ‘user pay’-beginsel.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

N° 47 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 52

Dans l’article 190 proposé, remplacer le paragraphe 3 par ce qui suit:

“§ 3. Si tous les membres du groupement d’employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, les travailleurs mis à disposition bénéficient des mêmes rémunérations, indemnités et avantages que ceux qui sont normalement d’application pour la même fonction au sein de l’entreprise du membre utilisateur du groupement d’employeurs.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement rétablit le principe du ‘user pay’.

Nr. 48 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 56

In 2°, in het In het voorgestelde lid, punt d), de woorden “gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.” **vervangen door de woorden** “*verhoogd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.*”.

VERANTWOORDING

De verwittigingstermijn van 5 dagen moet het absolute minimum zijn.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 48 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 56

Dans le 2°, dans l’alinéa proposé, d), 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.*”.

JUSTIFICATION

Le délai d’information de 5 jours doit être un minimum absolu.

Nr. 49 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 67

De woorden “één werkdag” vervangen door de woorden “vijf werkdagen”.

VERANTWOORDING

Zie vorig amendement.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 49 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 67

Remplacer les mots “d’un jour ouvrable” par les mots “de cinq jours ouvrables”.

JUSTIFICATION

Voir l’amendement précédent.

Nr. 50 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 68

In het voorgestelde artikel 20ter, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in § 1, eerste lid, de woorden “of het” vervangen door de woorden “of bij onstentenis, het”;

2/ in § 2, eerste lid, 4°, de woorden “45 uren kan overschrijden” vervangen door de woorden “met meer dan vijf uren kan worden overschreden”;

3/ in § 2, tweede lid, het woord “verhoogd” vervangen door het woord “gewijzigd”;

4/ in § 5, het tweede lid aanvullen als volgt:

“Ook de vakbondsafvaardiging kan, conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, haar bevoegdheden uitoefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens consulteren”.

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel oneigenlijk gebruik van de glijdende uurroosters-regeling te voorkomen.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 50 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 68

Dans l'article 20ter proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, remplacer les mots “ou le” par les mots “ou, à défaut, le”;

2/ dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 4°, remplacer les mots “ne puisse excéder 45 heures” par les mots “ne puisse être excédée de plus de cinq heures”;

3/ dans le paragraphe 2, alinéa 2, remplacer le mot “augmentées” par le mot “modifiées”;

4/ dans le paragraphe 5, compléter l'alinéa 2 par ce qui suit:

“La délégation syndicale peut également, conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, exercer ses compétences relatives au système de suivi du temps et consulter les données consignées.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à empêcher un usage impropre du régime d'horaires flottants.

Nr. 51 VAN MEVROUW DE CONINCK c.s.

Art. 73

Dit artikel doen vervallen.

VERANTWOORDING

De afspraken wat gebeurt met het loon voor periodes die niet konden worden ingehaald is best voorwerp van de betrokkenen cao of het arbeidsreglement.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 51 DE MME DE CONINCK ET CONSORTS

Art. 73

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Les accords relatifs à la question de savoir ce qu'il advient de la rémunération qui n'a pas pu être récupérée devraient plutôt faire l'objet de la CCT ou du règlement de travail concerné.

Nr. 52 VAN MEVROUW **DE CONINCK c.s.**

Art. 75

In het eerste lid, de woorden “kan worden afgeweken van de bepalingen van deze titel,” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Het onlogisch om regelingen die strijdig zijn met de wettelijke regeling te laten voortbestaan.

Monica DE CONINCK (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)
Véronique CAPRASSE (DéFi)

N° 52 DE MME **DE CONINCK ET CONSORTS**

Art. 75

Dans l’alinéa 1^{er}, supprimer les mots “il peut être dérogé aux dispositions du présent titre,”.

JUSTIFICATION

Il est illogique de maintenir des régimes contraires à la réglementation légale.

Nr. 53 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 28

De woorden “1 februari 2017” vervangen door de woorden “1 augustus 2017”.

VERANTWOORDING

Dit amendement is een subamendement op de amendementen nrs. 13 en 14, die ertoe strekken de hele afdeling 2 – Telewerk te vervangen.

De bedoeling is de sociale partners meer tijd te geven om binnen de NAR tot een cao over occasioneel telewerk te komen. Er zijn daarover trouwens besprekingen aan de gang.

De datum van 1 februari heeft meer weg van een provocatie.

N° 53 DE MME **FONCK**

Art. 28

Remplacer les mots “1^{er} février 2017” par les mots “1^{er} aout 2017”.

JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement subsidiaire par rapport aux amendements n° 13 et 14 visant à remplacer toute la section 2 Télétravail.

Le présent amendement vise à laisser plus de temps aux partenaires sociaux afin d'aboutir à une CCT du CNT sur le télétravail occasionnel. Des discussions sont d'ailleurs en cours à ce sujet.

La date du 1^{er} février est à la limite de la provocation.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 54 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE
HEER **GILKINET**

Art. 28/32 (*nieuw*)

In Titel 2, Hoofdstuk 2, een afdeling 7 “Geboorteverlof” invoegen, dat een artikel 28/32 bevat, luidende:

“Afdeling 7. Geboorteverlof

Art. 28/32. In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het laatst gewijzigd bij de wet van 13 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De werknemer is, ter gelegenheid van de geboorte van een kind van wie de afstamming langs zijn zijde vaststaat, verplicht van het werk afwezig te zijn gedurende vijftien dagen, door hem te kiezen binnen zes maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Bij geboorte van een meerling wordt de periode van arbeidsonderbreking, op verzoek van de werknemer, verlengd met maximaal vijf dagen, door hem te kiezen binnen zes maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.”;

2. het achtste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Gedurende de volgende twaalf dagen en tot zeventien dagen bij geboorte van een meerling geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.”.

N° 54 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 28/32 (*nouveau*)

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 7 “Congé de naissance”, comprenant l’article 28/32, rédigée comme suit:

“Section 7. Congé de naissance

Art. 28/32. À l’article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 13 avril 2011, sont apportées les modifications suivantes:

1. l’alinéa 1^{er} est remplacé comme suit:

“Le travailleur doit s’absenter de son travail à l’occasion de la naissance d’un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les six mois à dater du jour de l’accouchement. En cas de naissance multiple, à la demande du travailleur, la période d’interruption de travail est prolongée de cinq jours maximum à choisir par lui dans les six mois à dater du jour de l’accouchement.”;

2. l’alinéa 8 est remplacé comme suit:

“Pendant les douze jours suivants et jusqu’à dix-sept jours en cas de naissance multiple, le travailleur bénéficie d’une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l’assurance soins de santé et indemnités.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe het geboorteverlof, dat vaak “vaderschapsverlof” wordt genoemd, en dat thans 10 dagen bedraagt, tot 15 dagen te verlengen en het verplicht te maken. Aldus wordt niet alleen de rol van de vader of van de meemoeder ten aanzien van het kind bevorderd, maar komt er tevens meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in de gezinssfeer.

Momenteel bepaalt artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat elke werknemer onder arbeidsovereenkomst recht heeft op tien dagen verlof bij de geboorte van een kind van wie de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Die tien dagen kunnen worden gespreid over vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Ingevolge de wet van 13 april 2011 tot wijziging van de voormelde wet van 3 juli 1978 kan bovendien de meemoeder (de werknemer zonder afstammingsband met het geboren kind van zijn partner) onder bepaalde voorwaarden recht hebben op tien dagen verlof.

Nochtans is het ouderschap, zowel voor vrouwen als voor mannen, op de werkvloer nog altijd geen vanzelfsprekendheid. Werknemers kennen die regeling doorgaans goed, maar toch nemen velen onder hen dat verlof niet op, of niet volledig.

Te veel werknemers zijn nog terughoudend om dat verlof aan te vragen, uit vrees door te gaan voor een minder toegewezen werknemer, hun baan te verliezen of hun carrière nadelig te beïnvloeden. Het is nog moeilijker een dergelijk verzoek te doen in een onderneming waar dat niet gebruikelijk is of waar over die mogelijkheid niet wordt gecommuniceerd. Dat verlof verplicht maken, zou voor die moeilijkheden een oplossing bieden.

De hedendaagse man wil aanwezig zijn in zijn gezin. De taakverdeling is vandaag veel minder strikt afgebakend en veel meer vaders maken gebruik van regelingen zoals het ouderschapsverlof om zich meer in te zetten voor hun gezin. Een verplicht en voldoende lang geboorteverlof zal na een geboorte de plaats van de vader/meemoeder in de gezinssfeer bevorderen en zal zorgen voor minder genderongelijkheid op de arbeidsmarkt.

Die twee weken moeten door de werknemer kunnen worden gespreid over zes maanden in plaats van vier, vanaf de dag van de bevalling. De verlenging van die termijn met twee maanden zal de flexibiliteit van die regeling doen toenemen, zodat de werknemer die er gebruik van maakt, zijn vijftien verlofdagen flexibel kan besteden, zowel om zich gedurende

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à allonger le congé de naissance, appelé souvent “congé de paternité”, de 10 à 15 jours et à le rendre obligatoire, de manière à favoriser non seulement le rôle du père ou du coparent auprès de l’enfant mais aussi l’égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail et dans la sphère familiale.

Actuellement, l’article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que chaque travailleur engagé sous les liens d’un contrat de travail a droit à dix jours de congé à l’occasion de la naissance d’un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ces dix jours peuvent être étalés par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l’accouchement. De plus, suite à la loi du 13 avril 2011, modifiant la loi du 3 juillet 1978 précitée, le coparent, c’est-à-dire le travailleur qui n’a pas de lien de filiation avec l’enfant né de sa partenaire, peut avoir droit à dix jours de congé sous certaines conditions.

La parentalité sur le lieu de travail, tant pour les femmes que pour les hommes, n’est pourtant toujours pas une évidence. Malgré une bonne connaissance de ce dispositif, de nombreux travailleurs ne prennent pas, ou pas totalement, ce congé.

Trop de travailleurs sont encore réticents à demander ce congé par crainte de passer pour un salarié moins impliqué, de perdre leur emploi ou de nuire à leur évolution professionnelle. Il est encore plus difficile de faire cette demande dans une entreprise où ce n’est pas une pratique courante ou qui ne communique pas sur cette possibilité. Rendre ce congé obligatoire solutionnera ces difficultés.

Les hommes sont désireux aujourd’hui de renforcer leur présence auprès de leur famille. La répartition des rôles est aujourd’hui moins strictement délimitée et davantage de pères utilisent les dispositifs tels que le congé parental pour s’investir auprès de leur famille. Un congé de naissance obligatoire et suffisamment long favorisera la place du père/co-parent dans la sphère familiale après une naissance et réduira la discrimination hommes- femmes sur le marché du travail.

Ces quinze jours doivent pouvoir être étalés par le travailleur dans les six mois, plutôt que quatre, à dater du jour de l’accouchement. Allonger ce délai de deux mois augmentera la souplesse de ce dispositif, permettant au travailleur qui en bénéficie d’utiliser ses 15 jours de congé de façon flexible tant pour s’investir durant les premières semaines de vie de

de eerste levensweken van het kind meer in te zetten, als om de moeder af te lossen bij bijvoorbeeld ziekte van het kind of om het haar mogelijk te maken het werk te hervatten. Bij een meerlinggeboorte zou het geboorteverlof op verzoek van de werknemer ook moeten kunnen worden verlengd met vijf dagen, waardoor het dus op twintig dagen wordt gebracht.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

l'enfant que pour relayer la mère auprès de l'enfant en cas de maladie infantile, par exemple ou pour lui permettre de reprendre le travail. Il convient également d'augmenter de 5 jours, sur demande du travailleur, le congé de naissance en cas de naissance multiple, le portant ainsi à 20 jours.

Nr. 55 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 28/33 tot 28/36 (nieuw)

In Titel 2, Hoofdstuk 2, een afdeling 8 “Rouwverlof” invoegen, dat de artikelen 28/33 tot 28/36 bevat en als volgt luidt:

“Afdeling 8. Rouwverlof

Art. 28/33. In artikel 2, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 december 2013, wordt punt V vervangen door de punten V en V/1, luidende:

“V a) Reden van de afwezigheid: overlijden van de samenwonende partner, van een kind van de werknemer of een kind van zijn samenwonende partner.

b) Duur van de afwezigheid: drie dagen omstandigheidsverlof tijdens welke het loon van de werknemer behouden blijft en waaraan zeven extra dagen worden toegevoegd die ten laste komen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die tien dagen zijn door de werknemer te kiezen gedurende een periode van één jaar volgend op de dag van het overlijden.

V/1 a) Reden van de afwezigheid: overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, broer, zus, schoonbroer of schoonzus van de werknemer.

b) Duur van de afwezigheid: drie dagen omstandigheidsverlof tijdens welke het loon van de werknemer behouden blijft en waaraan twee extra dagen worden toegevoegd die ten laste komen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die vijf

N° 55 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 28/33 à 28/36 (nouveau)

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 8 “Congé de deuil”, comprenant les articles 28/33 à 28/36, rédigée comme suit:

“Section 8. Congé de deuil

Art. 28/33. À l'article 2, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1^{er} décembre 2013, le point V est remplacé par les points V et V/1 suivants:

“V a) Motif de l'absence: Décès du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son partenaire cohabitant.

b) Durée de l'absence: trois jours de congé de circonstance durant lesquels la rémunération du travailleur est maintenue, auxquels s'ajoutent sept jours supplémentaires, à charge de l'assurance soins de santé et indemnités. Ces dix jours sont à choisir par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour du décès.

V/1 a) Motif de l'absence: Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.

b) Durée de l'absence: Trois jours de congé de circonstance durant lesquels la rémunération du travailleur est maintenue, auxquels s'ajoutent deux jours supplémentaires, à charge de l'assurance soins de santé et indemnité. Ces cinq jours sont à choisir

dagen zijn door de werknemer te kiezen gedurende een periode van één jaar volgend op de dag van het overlijden.”

Art. 28/34. In artikel 2, VI°, a), van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden “van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster,” weggelaten.

Art. 28/35. In artikel 2, VII°, a), van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden “van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster,” weggelaten.

Art. 28/36. Nadat de Koning het advies van de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, bepaalt Hij het bedrag en de nadere toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkoming die, in het raam van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt gestort aan de werkgever wanneer de werknemer zijn zeven of twee extra dagen opneemt als bedoeld in artikel 2, V, en in artikel 2, V/1.

Wanneer het overlijden het gevolg is van een ongeval waarvoor een derde aansprakelijk is, treedt de verzekeringsinstelling die optreedt in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, van rechtswege in de rechten van het slachtoffer ten opzichte van de aansprakelijke derde, aangezien die verzekeringsinstelling de hierboven bedoelde bedragen heeft uitbetaald.

Art. 28/37. De Koning is gemachtigd de in de artikelen 28/33 tot 28/36 bedoelde bepalingen te wijzigen.”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe het rouwverlof uit te breiden tot tien werkdagen voor de werknemers die worden geconfronteerd met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, hetzij een eigen kind, hetzij een kind van die partner. Daarnaast wordt het rouwverlof tot vijf werkdagen uitgebreid voor de werknemers die worden geconfronteerd met het overlijden van hun vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, (schoon)broer of (schoon)zus. Die verlofdagen kunnen vrij worden opgenomen in een periode van één jaar volgend op het overlijden.

par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour du décès.”

Art. 28/34. À l'article 2, VI°, point a), de l'arrêté précité, les mots “d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur” sont abrogés.

Art. 28/35. A l'article 2, VII°, point a), de l'arrêté précité, les mots “d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur” sont abrogés.

Art. 28/36. Après avis des interlocuteurs sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail, le Roi détermine le montant et les modalités d'attribution de l'intervention qui est versée, dans le cadre de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, à l'employeur lorsque le travailleur fait usage des sept ou des deux jours supplémentaires visés aux articles 2, V et 2, V/1.

Lorsque le décès résulte d'un accident dont la responsabilité incombe à un tiers, l'organisme assureur dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités, dans la mesure où il a pris en charge le paiement des montants visés ci-avant, est subrogé de plein droit dans les droits de la victime à l'égard du tiers responsable.

Art. 28/37. Le Roi est habilité à modifier les dispositions visées aux articles 28/33 à 28/36.”

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à augmenter à dix jours ouvrables le congé de deuil accordé aux travailleurs qui sont confrontés au décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, qu'il s'agisse de leur enfant ou d'un enfant du partenaire et à cinq jours ouvrables le congé de deuil accordé aux travailleurs confrontés au décès d'un père, mère, beau-père, belle-mère, d'un (beau-)frère ou d'une (belle-)sœur. Ces jours de congé pourront être pris dans l'année qui suit le décès.

Een werknemer heeft op dit ogenblik wettelijk recht op drie betaalde vrije dagen bij het overlijden van de partner met wie hij samenwoont of van een familielid in de eerste graad. Die dagen moeten worden opgenomen in de periode tussen de dag van het overlijden en de dag van de uitvaart. Dit recht vloeit voort uit de regelgeving van “het klein verlet” in de arbeidswetgeving, uitgewerkt in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

De rouwverlofregeling dateert al van 1963 en is dringend aan herziening toe. De korte verlofperiode die wordt verleend, is onvoldoende om bij een overlijden te regelen wat er standaard moet worden geregeld: de begrafenis, de administratieve afwikkeling van het overlijden, de stappen die moeten worden gezet, maar ook de verwerking van het psychologisch gewicht van de rouw.

Het eerste aspect betreft de duur van het rouwverlof en de afbakening van de periode waarbinnen die vrije dagen moeten worden opgenomen. Enkel de dagen tussen het overlijden en de begrafenisplechtigheid als rouwperiode erkennen, gaat totaal voorbij aan de reële beleving van zulke pijnlijke ervaringen. Het staat vast dat de rouwende achterblijver om emotionele redenen beroepsbezigheden net vóór de begrafenis aankan. Tevens moeten jammer genoeg ook administratieve verplichtingen net na de schok van het overlijden worden vervuld. De eigenlijke rouwverwerking heeft dan ook later plaats op een zeer individuele manier en is afhankelijk van een reeks andere criteria (samenstelling van het gezin, omstandigheden van het overlijden enzovoort...). Er moeten bijgevolg bijkomende verlofdagen worden toegekend aan mensen in rouw, zodat de werknemer wettelijk de mogelijkheid krijgt het verlies van een verwant te boven te komen. Daarnaast moet het mogelijk worden die dagen over een langere periode op te nemen dan tijdens de dagen onmiddellijk na het overlijden. Die flexibiliteit is ingegeven door de manier waarop elkeen individueel omgaat met een gecompliceerd proces.

Alle hierboven aangevoerde argumenten zijn des te relevanter naarmate de verwantschap met de overledene nauwer is. Artikel 2, eerste lid, V, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 maakt in de vigerende rouwverlofregeling geen onderscheid tussen het overlijden van een bejaarde vader of moeder, dan wel het overlijden van een partner of kind. Het verlies van een ouder, een broer of een zus vormt

Conformément à la législation actuelle, le travailleur peut prendre trois jours de congé, avec maintien de sa rémunération, à l'occasion du décès du partenaire avec lequel il cohabitait ou d'un membre de sa famille au premier degré. Ces jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Ce droit découle des règles prévues en matière de “petit chômage” dans la législation relative au travail, élaborée dans l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

La réglementation en matière de congé de deuil remonte déjà à 1963 et il est urgent de la réviser. La courte période de congé qui est accordée est insuffisante pour régler tout ce qui doit habituellement être réglé à l'occasion d'un décès: les funérailles, les formalités administratives, les allées et venues que cela implique mais également pour permettre la gestion psychologique du poids du deuil.

La première question qui se pose est celle de la durée du congé de deuil et de la délimitation de la période au cours de laquelle ces jours de congé doivent être pris. Si on ne reconnaît, comme période de deuil, que les jours qui s'écoulent entre le décès et les funérailles, on ne tient absolument aucun compte de la façon dont ces événements douloureux sont vécus dans la réalité. De toute évidence, la personne en deuil ne peut, pour des raisons émotionnelles, exercer d'activités professionnelles juste avant les funérailles et elle doit malheureusement remplir des formalités administratives juste après le choc du décès. Le véritable travail de deuil ne commence dès lors que plus tard et varie fortement d'un individu à l'autre et selon une série d'autres critères (composition de la famille, circonstances du décès,...). Aussi est-il nécessaire d'accorder des jours de congé supplémentaires aux personnes qui vivent un deuil, afin d'accorder légalement au travailleur la possibilité de surmonter la perte d'un proche. En outre, la possibilité doit être accordée de prendre ces jours de congé au cours d'une période plus longue que les jours suivant directement le décès. Cette flexibilité se justifie par le caractère individuel d'un processus complexe.

Tous les arguments avancés ci-dessus sont d'autant plus pertinents que le degré de parenté avec le défunt est étroit. Or, dans le régime actuel du congé de deuil, l'article 2, alinéa 1^{er}, V, de l'arrêté royal de 1963 n'établit aucune distinction entre le décès d'une mère ou d'un père âgé et le décès d'un partenaire ou d'un enfant. La perte d'un parent, d'un frère ou d'une sœur est un moment marquant de l'existence: les jours

een keerpunt in iemands leven; de thans toegekende dagen rouwverlof zijn ontoereikend om zich daar over heen te zetten en tegelijk de administratieve verplichtingen af te handelen. Wie na het overlijden van een partner of kind een rouwproces doormaakt, lijdt daar trouwens nog meer onder en reageert er nog intenser op, zeker wanneer dat overlijden onverwacht kwam. Om rekening te houden met de sociologische evolutie van de samenleving, moet men er bovendien op bedacht zijn dat de samenstelling van gezinnen kan veranderen, en dat aldus nieuw samengestelde gezinnen kunnen ontstaan. In het licht daarvan lijkt het ons zinvol het rouwverlof te verruimen tot het overlijden van de samenwonende partner en dat van een kind van de werknemer of van de samenwonende partner.

Dit amendement beoogt dan ook de rouwverlofregeling uit te breiden met:

— zeven extra verlofdagen voor de werknemers die worden geconfronteerd met het overlijden van een samenwonende partner of een kind, ongeacht of het gaat om een eigen kind dan wel om een kind van de partner met wie men samenwoont;

— twee extra verlofdagen voor de werknemers die worden geconfronteerd met het overlijden van hun vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefmoeder of stiefvader;

— drie extra verlofdagen voor de werknemers die worden geconfronteerd met het overlijden van hun (schoon)broer of (schoon)zus.

Die verlofdagen kunnen vrij worden opgenomen in een periode van één jaar volgend op het overlijden.

De Koning zal, nadat Hij het advies heeft ingewonnen van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, het bedrag bepalen dat ter compensatie aan de werkgevers zal worden gestort. Dit bedrag zal worden uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. De budgettaire weerslag van de uitbreiding van het bestaande rouwverlof zal beperkt zijn, rekening houdend met de maatschappelijke belangen die het dient.

de congé de deuil prévus sont insuffisants pour accomplir un travail de deuil et pour régler les formalités administratives. Mais on peut affirmer que, en cas de décès d'un partenaire ou d'un enfant, la personne en deuil est plus affligée et réagit de manière plus intense encore, surtout lorsque cela survient dans des circonstances imprévisibles. De même, vu les évolutions sociologiques de la société, il convient également de prendre en compte les recompositions familiales et les nouveaux noyaux qui peuvent se constituer. Ainsi, il nous semble également utile d'étendre le congé de deuil au décès du partenaire cohabitant et au décès d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant.

Le présent amendement vise dès lors à prolonger le congé de deuil en accordant:

— sept jours de congé supplémentaires aux travailleurs qui sont confrontés au décès d'un partenaire cohabitant ou d'un enfant, qu'il s'agisse de leur enfant ou d'un enfant du partenaire cohabitant;

— deux jours de congés supplémentaires aux travailleurs confrontés au décès de leur père, mère, beau-père, belle-mère, de la seconde femme du père ou du second mari de la mère;

— trois de jours de congé supplémentaires aux travailleurs confrontés au décès de leur (beau)frère ou (belle) sœur.

Ces jours de congé pourront être pris librement au cours de l'année qui suit le décès.

Le Roi déterminera, après avis des interlocuteurs sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail, le montant de l'intervention qui sera versée aux employeurs, à titre de compensation. Ce montant sera payé dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités, tout en sachant que l'impact budgétaire de l'extension du congé de deuil existant serait limité par rapport aux enjeux sociaux qu'il rencontre.

Zo het overlijden werd veroorzaakt door een via een verzekering gedekte gebeurtenis (verkeersongeval, arbeidsongeval, brand enzovoort), zou een beroep worden gedaan op de burgerlijke-aansprakelijkheidsverzekering van de aansprakelijke derde om de kosten te dekken die, als gevolg van de zeven en de twee of drie extra dagen rouwverlof, werden gemaakt door de verzekeringsinstelling die optreedt in het kader van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Dans le cas d'un décès causé par un événement couvert par une assurance (accident de la circulation, accident de travail, incendie,...), l'assurance responsabilité civile du tiers responsable devrait intervenir pour couvrir les frais couverts par l'organisme assureur dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnité, liés aux sept, aux deux ou trois jours de congé de deuil supplémentaires.