

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 mei 2017

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de herstellwet van
22 januari 1985 houdende sociale bepalingen,
wat betreft de flexibilisering van de opname
van thematische verloven**

(ingediend door de heer Jan Spooren c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 mai 2017

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi de redressement contenant
des dispositions sociales du 22 janvier 1985
en ce qui concerne la flexibilisation de la prise
des congés thématiques**

(déposée par par M. Jan Spooren et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel geeft aan werknemers meer vrijheid om de opname van een thematisch verlof af te stemmen op hun persoonlijke noden en wensen en op de noden en wensen van hun gezin en familie. Ook geeft het aan ouders die in een regeling van co-ouderschap verkeren de mogelijkheid om verlof voor de opvoeding of medische bijstand aan hun kinderen flexibel in te vullen. Anderzijds geeft het voorstel de werkgever de mogelijkheid om de arbeid van de werknemer op ouderschapsverlof flexibel in te zetten op momenten dat dit voor hem het meest wenselijk is.

Concreet kunnen werkgever en werknemer overeenkomen om een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2 of 1/5 (en eventuele andere verminderingen in de toekomst, bv. 1/10) naar vrije keuze in te plannen zolang de vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties gedurende een periode van een maand of een veelvoud daarvan maar overeenkomt met een vermindering van gemiddeld 1/2 of 1/5, of een andere wettelijk bepaalde vermindering (bv. 1/10).

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi donne davantage de liberté aux travailleurs pour prendre des congés thématiques en fonction de leurs besoins et souhaits personnels et de ceux de leur famille. Elle permet également aux parents qui sont en régime de coparentalité d'exploiter plus soupagement les congés qu'ils consacrent à leurs enfants à des fins d'éducation ou d'assistance médicale. D'autre part, la proposition de loi permet à l'employeur de s'arranger avec le travailleur qui souhaite prendre un congé parental de façon à ce qu'il travaille aux moments que l'employeur juge le plus opportuns.

Concrètement, l'employeur et le travailleur peuvent convenir de planifier librement une réduction à concurrence de la moitié ou d'un cinquième des prestations de travail (et éventuellement d'autres fractions à l'avenir, par exemple 1/10^e), pour autant que la réduction des prestations au cours d'une période d'un ou de plusieurs mois corresponde en moyenne à une réduction de moitié ou d'un cinquième d'un temps plein sur l'ensemble de la période convenue ou à une autre fraction fixée par la loi (p. ex. 1/10^e).

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Naast de loopbaanonderbreking voor de publieke sector en het tijdskrediet voor de private sector, bestaat er een mogelijkheid voor werknemers om hun arbeidsprestaties te verminderen voor de opname van thematische verloven. Deze thematische verloven omvatten:

— het ouderschapsverlof: een tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties met het oog op de opvoeding van jonge kinderen;

— het verlof voor medische bijstand: een tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties voor het verlenen van bijstand aan familieleden met een zware ziekte;

— het palliatief verlof: een tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties met het oog op de bijstand en verzorging van personen met een ongeneeslijke ziekte die zich in de terminale fase bevinden.

Via dit wetsvoorstel maken we het mogelijk voor werknemers om de opname van deze thematische verloven in samenspraak met hun werknemer flexibel op te nemen en te spreiden overheen de tijd.

1. Een actievere bevolking en meer flexibele gezinsvormen

In de laatste decennia onderging het gezin in onze samenleving enkele ingrijpende veranderingen. Terwijl onze sociale wetgeving voor lange tijd was opgebouwd rond het idee van het traditionele gezin en het kostwinnersmodel van arbeid, waarbij de vader buitenshuis gaat werken en de moeder zorgt voor het huishouden, is de kans vandaag veel groter dat kinderen opgroeien in gezinnen waarin beide ouders werken. Het aantal werkende vrouwen nam sterk toe. Tussen 1983 en 2015 steeg de werkgelegenheidsgraad¹ bij vrouwen van 36,3 % naar 58 %. De algemene werkgelegenheidsgraad is in diezelfde periode dan ook gestegen van 52,6 % naar 61,8 %². Het spreekt voor zich dat een actievere bevolking nood heeft aan een flexibelere tewerkstelling, waarbij werk en gezin optimaler gecombineerd kunnen worden.

Naast de toegenomen tewerkstelling van vrouwen, maakt ook het gestegen aantal alleenstaande ouders het flexibeler kunnen combineren van werk en privé

¹ De werkgelegenheidsgraad verwijst naar het aandeel van de werkende bevolking onder de bevolking op beroepsactieve leeftijd (tussen 15 en 65 jaar).

² Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (2016).

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Outre l'interruption de carrière dans le secteur public et le crédit-temps dans le secteur privé, les travailleurs ont la possibilité de réduire leurs prestations de travail pour prendre des congés thématiques. Ces congés thématiques sont les suivants:

— le congé parental: réduction temporaire des prestations de travail dans le but d'éduquer de jeunes enfants;

— le congé d'assistance médicale: réduction temporaire des prestations de travail pour aider un membre de la famille atteint d'une maladie grave;

— le congé palliatif: réduction temporaire des prestations de travail pour assister et soigner une personne atteint d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

Par la présente proposition de loi, nous permettons aux travailleurs d'utiliser souplement et d'échelonner ces congés thématiques en concertation avec leur employeur.

1. Une population plus active et des structures familiales plus flexibles

Au cours des dernières décennies, la famille a connu quelques changements radicaux dans notre société. Alors que notre législation sociale a longtemps été basée sur le concept de la famille traditionnelle et du soutien de famille, dans lequel le père va travailler en dehors de la maison et la mère s'occupe du ménage, il est beaucoup plus probable aujourd'hui que les enfants grandissent dans des familles où les deux parents travaillent. Le nombre de femmes actives a fortement augmenté. Entre 1983 et 2015, le taux d'emploi¹ des femmes est passé de 36,3 % à 58 %. Au cours de la même période, le taux d'emploi général a dès lors augmenté de 52,6 % à 61,8 %². Il va de soi qu'une population plus active requiert des emplois plus flexibles, permettant de combiner travail et vie de famille de manière plus optimale.

En plus de cette hausse du taux d'emploi des femmes, le nombre plus élevé de parents isolés exige également que l'on puisse combiner de manière plus

¹ Le taux d'emploi correspond à la part d'actifs dans la population en âge de travailler (entre 15 et 65 ans).

² Direction générale statistique et information économique (2016).

noodzakelijk. Volgens cijfers van Eurostat steeg tussen 1970 en 2012 het ruwe echtscheidingsratio (aantal echtscheidingen per 1 000 inwoners) met meer dan 400 %³. Deze evolutie heeft ook een invloed op de gezinnen waarin kinderen opgroeien. In 2015 waren in 48,1 % van de echtscheidingen in België kinderen betrokken⁴⁵.

Hoewel uit een onderzoek op een representatieve steekproef van Vlaamse middelbare scholieren met gescheiden ouders blijkt dat de meeste van deze kinderen altijd of meestal bij de moeder verblijven (66 %), verblijft 25 % van hen afwisselend bij zowel de moeder als de vader. In de meeste gevallen (67 %) ging het om een 50/50-regeling waarbij de kinderen even vaak bij de moeder als bij de vader verblijven, vaak de ene week bij de moeder en de andere week bij de vader⁶. Echter, dit aantal kinderen in een regeling van co-ouderschap neemt sinds de invoering van de wet op het verblijfsco-ouderschap in 2006 sterk toe⁷. Het percentage kinderen met gescheiden ouders dat afwisselend bij de moeder en de vader verblijft loopt op tot 32,8 % bij de kinderen van wie de ouders gescheiden zijn tussen 2006 en 2011⁸. Wanneer ouders verlof willen nemen voor de opvoeding of voor de medische bijstand aan hun kind, bestaat er dus best ook een mogelijkheid voor deze ouders om dit verlof flexibel op te nemen op de momenten dat hun kinderen effectief bij hen verblijven.

Een actievare bevolking in combinatie met flexibelere gezinsvormen vereist een flexibelere arbeidsmarkt en een mogelijkheid tot het flexibeler opnemen van sociale rechten. In een dergelijke maatschappelijke context hebben werknemers nood aan thematische verloven om werk en privé beter te kunnen combineren. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat het aantal werknemers dat gebruik maakte van thematische verloven sinds

flexible la vie privée et la vie professionnelle. Selon les chiffres d'Eurostat, le taux brut de divorce (nombre de divorces pour 1 000 habitants) a augmenté de plus de 400 %³ entre 1970 et 2012. Cette évolution a également une influence sur les familles dans lesquelles grandissent les enfants. En 2015, des enfants étaient concernés dans 48,1 % des divorces en Belgique⁴⁵.

Bien qu'il ressorte d'une étude portant sur un échantillon représentatif d'enfants flamands scolarisés dans le secondaire ayant des parents divorcés que la majorité d'entre eux habitent toujours ou généralement chez la mère (66 %), 25 % résident alternativement tant chez la mère que chez le père. Dans la majorité des cas (67 %), il s'agissait d'un régime 50/50 dans le cadre duquel les enfants habitent autant chez la mère que chez le père, souvent une semaine chez la mère et l'autre semaine chez le père⁶. Cependant, ce nombre d'enfants vivant selon un régime de co-parentalité est en forte hausse depuis l'adoption de la loi relative à la co-parentalité en matière de résidence⁷. Pour les enfants dont les parents ont divorcé entre 2006 et 2011⁸, 32,8 % habitent alternativement chez la mère et chez le père. Si des parents veulent prendre congé pour éduquer ou assister médicalement leur enfant, il serait dès lors préférable qu'ils disposent de la possibilité de prendre ce congé de manière flexible au moment où leurs enfants habitent effectivement chez eux.

Une population plus active combinée à des structures familiales plus flexibles requiert un marché du travail plus flexible et la possibilité de faire valoir les droits sociaux de manière plus flexible. Dans un tel contexte social, les travailleurs ont besoin de congés thématiques leur permettant de mieux combiner vie professionnelle et vie privée. On ne s'étonnera dès lors pas de constater que depuis 2000, le nombre de travailleurs

³ Eurostat. *Demography Report* (2015)

⁴ Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (2015)

⁵ Het gaat hier enkel om de 10 937 echtscheidingen (uit een totaal van 24 414 echtscheidingen) waarover informatie beschikbaar is.

⁶ Sodermans, A.K. *Parenting apart together. Studies on joint physical custody arrangements in Flanders* (2013).

⁷ De zogenaamde wet op het verblijfsco-ouderschap (wet van 18 juli 2006 tot het bevoorrechten van een gelijkmatig verdeelde huisvesting van het kind van wie de ouders gescheiden zijn en tot regeling van de gedwongen tenuitvoerlegging inzake huisvesting van het kind) stelt dat wanneer ouders niet tot een overeenkomst kunnen komen over een verblijfsregeling voor de kinderen, de rechtbank verblijfsco-ouderschap moet overwegen. Verblijfsco-ouderschap kan bovendien worden opgelegd door de rechter als één van de ouders dit vraagt. Verblijf bij één van de ouders is sinds de invoering van deze wet niet langer de geprefereerde standaardregeling.

⁸ *Ibid.*

³ Rapport sur la démographie 2015 d'Eurostat.

⁴ Direction générale statistique et information économique (2015)

⁵ Il ne s'agit en l'occurrence que de 10 937 divorces (sur un total de 24 414) au sujet desquels des informations étaient disponibles concernant le nombre d'enfants à charge.

⁶ Sodermans, A.K. *Parenting apart together. Studies on joint physical custody arrangements in Flanders* (2013).

⁷ La loi de "co-parentalité en matière de résidence" (loi du 18 juillet 2006 tendant à privilégier l'hébergement égalitaire de l'enfant dont les parents sont séparés et réglementant l'exécution forcée en matière d'hébergement d'enfant) prévoit que si des parents ne parviennent pas à conclure un accord concernant le régime d'hébergement des enfants, le tribunal doit envisager la co-parentalité en matière de résidence. Celle-ci peut, en outre, être imposée par le juge si un des parents le demande. Le régime de la résidence chez l'un des parents ne constitue plus la norme adoptée de préférence depuis l'adoption de cette loi.

⁸ *Ibid.*

2000 bijna elk jaar toeneemt: van 9 540 gebruikers in 2000 naar 74 126 in 2015⁹.

2. De huidige regelgeving

Om ervoor te zorgen dat een actievere bevolking en nieuwere gezinsvormen werk en privé optimaal kunnen blijven combineren, moeten hiaten in de sociale wetgeving worden aangepast. Een van dergelijke hiaten is de huidige regeling rond het thematisch verlof. In de huidige regelgeving beschikken werknemers over de mogelijkheid om:

— arbeidsprestaties volledig te schorsen:

- bij het ouderschapsverlof kan de werknemer gedurende 4 maanden de arbeidsprestaties volledig schorsen, naar keuze van de werknemer op te splitsen in maanden;

- bij het verlof voor medische bijstand kan de werknemer gedurende 12 maanden de arbeidsprestaties volledig schorsen, op te splitsen in periodes van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden;

- bij het palliatief verlof kan de werknemer gedurende 1 maand de arbeidsprestaties volledig schorsen. Dit kan één maal verlengd worden met een periode van 1 maand. Dit wordt uitgebreid tot twee maal na de invoering van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

— arbeidsprestaties halftijds (1/2) verder zetten:

- bij het ouderschapsverlof kan de werknemer gedurende een periode van 8 maanden de arbeidsprestaties halftijds (1/2) verderzetten, naar keuze van de werknemer op te splitsen in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

- bij het verlof voor medische bijstand kan de werknemer gedurende 24 maanden de arbeidsprestaties halftijds (1/2) verder zetten, op te splitsen in periodes van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden;

- bij het palliatief verlof kan de werknemer gedurende 1 maand de arbeidsprestaties verminderen met 1/2. Dit kan één maal verlengd worden met een periode van 1 maand. Dit wordt uitgebreid tot twee maal na de invoering van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk;

⁹ Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (2015).

recourant à des congés thématiques a augmenté quasi chaque année, passant de 9 540 utilisateurs en 2000 à 74 126 utilisateurs en 2015⁹.

2. La réglementation actuelle

Afin de permettre à une population plus active et aux nouvelles structures familiales de continuer à combiner au mieux vie professionnelle et vie privée, il faut combler les lacunes présentes dans la législation sociale. Une de ces lacunes concerne la réglementation actuelle en matière de congés thématiques. Conformément à la réglementation en vigueur, les travailleurs ont la possibilité:

— de suspendre totalement les prestations de travail:

- en cas de congé parental, le travailleur peut suspendre totalement ses prestations de travail pendant 4 mois, à fractionner par mois au choix du travailleur;

- en cas de congé pour assistance médicale, le travailleur peut suspendre totalement ses prestations de travail pendant 12 mois, à fractionner en périodes d'un mois au moins et de 3 mois au plus;

- en cas de congé pour soins palliatifs, le travailleur peut suspendre totalement ses prestations de travail pendant un mois. Cette période peut être prolongée une seule fois d'un mois. Depuis l'adoption de la loi relative au travail faisable et maniable, cette période peut être prolongée à deux reprises.

— de poursuivre ses prestations de travail à mi-temps (1/2):

- en cas de congé parental, le travailleur peut poursuivre ses prestations de travail à mi-temps (1/2) pendant une période de 8 mois, à fractionner au choix du travailleur en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre;

- en cas de congé pour assistance médicale, le travailleur peut poursuivre ses prestations de travail à mi-temps (1/2) pendant 24 mois, à fractionner en périodes d'un mois au moins et de 3 mois au plus;

- en cas de congé pour soins palliatifs, le travailleur peut réduire ses prestations de moitié (1/2) pendant un mois. Cette période peut être prolongée une seule fois d'un mois. Depuis l'adoption de la loi relative au travail faisable et maniable, cette période peut être prolongée à deux reprises.

⁹ Office national de l'emploi (2015).

— arbeidsprestaties te verminderen met 1/5:

- bij het ouderschapsverlof kan de werknemer gedurende een periode van 20 maanden de arbeidsprestaties met één vijfde verminderen, naar keuze van de werknemer op te splitsen in periodes van 5 maanden of een veelvoud hiervan;

- bij het verlof voor medische bijstand kan de werknemer gedurende 24 maanden de arbeidsprestaties met 1/5 verminderen, op te splitsen in periodes van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden;

- bij het palliatief verlof kan de werknemer gedurende 1 maand de arbeidsprestaties verminderen met 1/5. Dit kan één maal verlengd worden met een periode van 1 maand. Dit wordt uitgebreid tot twee maal na de invoering van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Toekomstige regelgeving: bij ouderschapsverlof zal een werknemer ook gedurende een periode van 40 maanden de arbeidsprestaties met één tiende kunnen verminderen.

Voor het palliatief verlof en het verlof voor medische bijstand kan een ½ vermindering pas aangevraagd worden als men minstens $\frac{3}{4}$ tewerkgesteld is, en een 1/5 vermindering als men voltijds is tewerkgesteld. Voor het ouderschapsverlof moet de werkgever voltijds tewerkgesteld zijn om recht te hebben op een ½ of 1/5 vermindering.

Er bestaat een speciale regelingen voor personen die verlof voor medische bijstand aanvragen voor een gehospitaliseerd minderjarig kind. Zij kunnen enkel kiezen voor een volledige schorsing van de arbeidsprestaties gedurende een week, die eenmaal met een week kan verlengd worden. Bovendien kunnen alleenstaande werknemers met een zwaar ziek kind van maximaal 16 jaar oud hun arbeidsprestaties verminderen voor een maximumperiode van 24 maanden voltijds (i.p.v. 12 maanden) of 48 maanden met 1/2 of 1/5 (i.p.v. 24 maanden).

De huidige regeling inzake de thematische verlopen vertrekt impliciet vanuit de redenering van de werkweek, waarbij werknemers een of meerdere dagen per week systematisch niet gaan werken. Het is niet optimaal aangepast aan enerzijds de realiteit van het verblijfsco-ouderschap, waarbij ouders het verlof willen opnemen op de momenten dat de kinderen effectief bij hen verblijven, en anderzijds aan actieve gezinnen waarbij beide partners werken, soms op verschillende momenten, en het verlof op elkaar en op de noden en wensen van hun familie willen afstemmen. De huidige

— de réduire ses prestations de travail de 1/5:

- en cas de congé parental, le travailleur peut réduire ses prestations de travail d'un cinquième pendant une période de 20 mois, à fractionner au choix du travailleur en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre;

- en cas de congé pour assistance médicale, le travailleur peut réduire ses prestations de travail d'un cinquième pendant 24 mois, à fractionner en périodes d'un mois au moins et de 3 mois au plus;

- en cas de congé pour soins palliatifs, le travailleur peut réduire ses prestations d'un cinquième pendant un mois. Cette période peut être prolongée une seule fois d'un mois. Depuis l'adoption de la loi relative au travail faisable et maniable, cette période peut être prolongée à deux reprises.

Réglementation future: en cas de congé parental, un travailleur pourra également réduire ses prestations de travail d'un dixième pendant une période de 40 mois.

Pour le congé palliatif et le congé pour assistance médicale, une réduction des prestations à un mi-temps ne peut être demandée que si le travailleur est occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps et une réduction de 1/5, que s'il est occupé à temps plein. Pour le congé parental, le travailleur doit être occupé à temps plein pour avoir droit à une réduction à un mi-temps ou à 4/5.

Il existe des régimes spéciaux pour les personnes qui ont demandé un congé d'assistance médicale pour un enfant mineur hospitalisé. Elles ne peuvent opter que pour une suspension complète des prestations de travail pendant une période d'une semaine, avec possibilité de prolongation unique d'une semaine. En outre, les parents isolés ayant un enfant gravement malade âgé de 16 ans maximum peuvent réduire leurs prestations de travail pour une période maximale de 24 mois à temps plein (au lieu de 12 mois) ou de 48 mois à mi-temps ou à 4/5 (au lieu de 24 mois).

La réglementation actuelle relative aux congés thématiques présuppose implicitement le principe de la semaine de travail, où les travailleurs ne travaillent systématiquement pas un ou plusieurs jours par semaine. Ce régime n'est pas idéalement adapté, d'une part, à la réalité de la coparentalité en matière de résidence, les parents souhaitant bénéficier de leur congé au moment où les enfants résident effectivement chez eux, et, d'autre part, aux familles actives dans lesquelles les deux partenaires travaillent, parfois à des moments différents, et souhaitent aménager leur congé en fonction

regelgeving rond thematische verloven maakt het niet mogelijk om een week deeltijds of 4/5-werken te laten opvolgen door een voltijdse werkweek. Werknemers kunnen momenteel enkel opteren voor een opsplitsing in maanden, waarbij bijvoorbeeld twee maand voltijdse tewerkstelling wordt afgewisseld met een periode van twee maanden deeltijdse tewerkstelling. Het is niet mogelijk om wekelijks af te wisselen tussen voltijdse en gedeeltelijke tewerkstelling.

3. Het wetsvoorstel

In ons wetsvoorstel bieden we de mogelijkheid aan werknemers om – in overeenstemming met hun werkgever – ervoor te kiezen om een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2 of 1/5 (en eventuele andere verminderingen in de toekomst, bv. 1/10) naar vrije keuze in te plannen zolang de vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties gedurende een periode van een maand of een veelvoud daarvan maar overeenkomt met een vermindering van gemiddeld 1/2 of 1/5, of een andere wettelijk bepaalde vermindering (bv. 1/10).

Deze optie wordt in de huidige regelgeving niet expliciet onmogelijk gemaakt, maar het wetsvoorstel biedt een wettelijke basis voor ouders die in overleg met hun werkgever willen kiezen voor een andere optie dan een wekelijkse of maandelijkse vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2 of 1/5 (of 1/10). Op die manier wordt meer rechtszekerheid geboden aan zowel werknemers als werkgevers.

Ons wetsvoorstel geeft meer vrijheid aan werknemers om de opname van het thematisch verlof af te stemmen op hun persoonlijke noden en wensen en op de noden en wensen van hun gezin en familie. Ook geven we aan ouders die in een regeling van co-ouderschap verkeren de mogelijkheid om thematisch verlof voor de opvoeding of medische bijstand aan hun kinderen flexibel in te vullen zodanig dat ze niet genoodzaakt worden om hun arbeidsprestaties te verminderen tijdens de periodes dat ze niet op de kinderen passen. We denken dat dat dit eveneens voor de werkgever voordelig kan uitdraaien, aangezien we ook aan hem de mogelijkheid geven om de arbeid van de werknemer op ouderschapsverlof flexibel in te zetten op momenten dat dit voor hem het meest wenselijk is. Bovendien wordt in het wetsvoorstel geëxpliciteerd dat de flexibele inzet enkel kan geschieden wanneer zowel de werkgever als de werknemer hierover een overeenkomst kunnen bereiken.

Administratief heeft deze maatregel geen enkele invloed op de instanties belast met de uitbetaling van

de l'autre et des besoins et souhaits de la famille. La réglementation actuelle relative aux congés thématiques ne permet pas d'alterner une semaine de temps partiel ou de 4/5 avec une semaine de travail à temps plein. Pour l'heure, les travailleurs ne peuvent choisir qu'une répartition en mois, en choisissant par exemple d'alterner deux mois de travail à temps plein avec une période de deux mois de travail à temps partiel. Il n'est pas possible d'alterner temps plein et temps partiel sur une base hebdomadaire.

3. La proposition de loi

Dans notre proposition, nous offrons la possibilité aux travailleurs de planifier librement – en concertation avec leur employeur – une réduction de leurs prestations de travail de moitié ou d'un cinquième (et éventuellement d'autres fractions à l'avenir, p. ex. 1/10^e), pour autant que la réduction des prestations sur une période d'un mois ou de plusieurs mois corresponde en moyenne à la moitié ou à un cinquième d'un temps plein ou à une autre fraction fixée par la loi (p. ex. 1/10^e).

Cette possibilité n'est pas explicitement exclue dans la réglementation actuelle, mais la proposition de loi établit une base légale permettant aux parents qui le souhaitent de choisir, en concertation avec leur employeur, une autre formule qu'une réduction hebdomadaire ou mensuelle des prestations de travail à concurrence de la moitié ou d'un cinquième (ou d'un dixième) d'un temps plein. La proposition crée ainsi une plus grande sécurité juridique, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Notre proposition de loi donne davantage de liberté aux travailleurs pour prendre des congés thématiques en fonction de leurs besoins et souhaits personnels et de ceux de leur famille. Nous donnons également aux parents qui sont en régime de coparentalité la possibilité d'exploiter plus sagement les congés thématiques qu'ils consacrent à leurs enfants à des fins d'éducation ou d'assistance médicale, de sorte qu'ils ne soient pas obligés de réduire leurs prestations de travail durant des périodes où ils ne s'occupent pas de leurs enfants. Nous pensons par ailleurs que cette réglementation peut également se révéler avantageuse pour l'employeur, étant donné qu'il aura la possibilité de s'arranger avec les travailleurs qui souhaitent prendre un congé parental de façon à ce qu'ils travaillent aux moments qu'il juge le plus opportuns. De plus, le texte de la proposition spécifie explicitement que l'utilisation flexible des congés thématiques n'est possible que si l'employeur et le travailleur peuvent parvenir à un accord à ce sujet.

Sur le plan administratif, cette mesure n'a aucun effet sur les instances chargées du paiement des indemnités.

deze uitkering. De forfaitaire uitkering voor een thematisch verlof wordt vandaag op maandelijkse basis bepaald en toegekend. Door de flexibele opname van de arbeidsvermindering met gemiddeld 1/2, 1/5 of een andere wettelijk bepaalde vermindering (bvb. 1/10) enkel mogelijk te maken binnen periodes van een maand of een veelvoud daarvan, verandert er voor de uitbetalingsinstanties niets. Bovendien wordt zodoende een zekere voorspelbaarheid voor de werkgever ingebouwd, en wordt aan de werknemer een zekere financiële zekerheid geboden. De werknemer ontvangt namelijk maandelijks hetzelfde forfaitaire bedrag, ongeacht of hij zijn voltijdse tewerkstelling met meer of minder dan 1/5 of 1/2 vermindert gedurende die maand.

Met dit wetsvoorstel sluiten we ons aan bij de doelstelling uit het regeerakkoord om meer soepelheid in de loopbaanspreiding mogelijk te maken. Het regeerakkoord stelt dat: "deze soepelheid [...] noodzakelijk [is] om onze bedrijven in staat te stellen om zich gemakkelijker aan de schommelingen van de economische conjunctuur aan te passen. Ze is ook nuttig voor werknemers die werk en privéleven beter met elkaar willen verzoenen." We sluiten ons aan bij de doelstelling van een meer flexibele arbeidsmarkt.

4. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

We verwijzen naar artikel 102, § 1, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Het eerste lid van dit artikel regelt de mogelijkheid om een uitkering te ontvangen in het kader van een loopbaanonderbreking die gepaard gaat met een 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 vermindering van de arbeidsprestaties. Het tweede lid van dit artikel stelt dat de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering kan bepalen. Met dit wetsvoorstel voegen we hiertussen een extra lid toe.

Zowel het koninklijk besluit dat het recht op ouderschapsverlof regelt (koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan) als het koninklijk besluit dat het verlof voor medische bijstand regelt (koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid) verwijzen rechtstreeks naar dit artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985.

À l'heure actuelle, l'indemnité forfaitaire pour un congé thématique est octroyée et versée mensuellement. Étant donné que la flexibilité de la réduction des prestations à concurrence de la moitié, d'un cinquième ou d'une autre fraction légalement fixée (p. ex. 1/10^e) d'un temps plein n'est possible que pour des périodes d'un ou de plusieurs mois, rien ne change pour les organismes payeurs. De plus, le système garantit ainsi une certaine prévisibilité pour l'employeur, tandis qu'il apporte au travailleur une certaine sécurité financière. Le travailleur touchera en effet chaque mois le même montant forfaitaire, indépendamment du fait que pendant le mois concerné, il aura réduit ses prestations à concurrence de plus ou moins qu'un cinquième ou que la moitié d'un temps plein.

La présente proposition de loi s'inscrit dans le droit fil de l'objectif inscrit dans la déclaration gouvernementale visant à introduire davantage de souplesse dans l'étalement de la carrière. L'accord de gouvernement stipule en effet que "[c]ette souplesse est nécessaire si on veut permettre à nos entreprises de s'adapter plus aisément aux variations de la conjoncture économique. Elle est également utile pour les travailleurs soucieux de mieux concilier vie privée et vie professionnelle." Nous souscrivons à cet objectif de flexibilisation du marché du travail.

4. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Nous renvoyons à l'article 102, § 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. L'alinéa 1^{er} de cet article règle la possibilité de recevoir une indemnité dans le cadre d'une interruption de carrière sous la forme d'une réduction des prestations de travail de 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2. L'alinéa 2 de cet article prévoit que le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation. La présente proposition de loi insère un alinéa supplémentaire entre ces deux alinéas.

Tant l'arrêté royal qui règle le droit au congé parental (arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle) que l'arrêté royal qui règle le congé pour assistance médicale (arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade) renvoient directement à cet article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

De voltijdse vermindering van de arbeidsprestaties wordt geregeld in artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Een voltijdse vermindering kan logischerwijze niet gespreid worden over de tijd, en valt bijgevolg dan ook buiten het toepassingsgebied van dit wetsvoorstel.

Volgens de regeling zoals opgenomen in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 kunnen ouders in het kader van het ouderschapsverlof hun arbeid met 1/2 verminderen gedurende een periode van minimaal twee en maximaal acht maanden, of met 1/5 gedurende een periode van minimaal vijf en maximaal 20 maanden. Het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 stelt dat werknemers hun arbeid met 1/2 of 1/5 kunnen verminderen in het kader van het verlof voor medische bijstand voor een periode van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden, die vervolgens kan verlengd worden tot 12 maanden (voor 1/2 vermindering) of 24 maanden (voor 1/5 vermindering) (of respectievelijk 24 maanden en 48 maanden voor alleenstaande ouders met een zwaar ziek kind jonger dan 16 jaar). Het wetsvoorstel bepaalt dat de werknemer en de werkgever in overeenstemming kunnen beslissen om – rekening houdend met bovenvermelde minimum- en maximumperiodes – naar vrije keuze de vermindering van de arbeidsprestaties kunnen spreiden over de afgesproken periode van het ouderschapsverlof. Concreet betekent dit dus dat werknemers de opname van het ouderschapsverlof naar vrije keuze zullen kunnen spreiden overheen een periode van maximaal acht maanden bij een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2 en overheen een periode van maximaal 20 maanden bij een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5. Bij verlof voor medische bijstand is de spreiding telkens beperkt tot een periode van maximaal drie maanden.

Bij deze spreiding moeten de werkgever en de werknemer er enkel over waken dat het gemiddelde van de verminderde prestaties overeenkomt met de in het eerste lid van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 en door wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking. Deze toegestane vermindering bedraagt vandaag een vermindering van 1/2 en 1/5, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 voor het ouderschapsverlof en in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 voor het verlof voor medische bijstand. Wanneer in de toekomst de mogelijkheid van een eventuele 1/10 vermindering voor het ouderschapsverlof zou worden ingeschreven bij wetgeving of uitvoeringsbesluit, hoeft dit artikel hiervoor niet aangepast te worden. Door te verwijzen naar het eerste lid van artikel 102 wordt een voltijdse vermindering van de arbeidsprestaties uitgesloten van het toepassingsgebied van het wetsvoorstel.

La suspension complète des prestations de travail est régie à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. Une suspension totale ne pouvant logiquement pas être ventilée dans le temps, elle ne relève pas du champ d'application de la présente proposition de loi.

Selon le régime prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997, les parents peuvent, dans le cadre du congé parental, réduire de moitié leurs prestations de travail pendant une période de deux mois minimum et huit mois maximum, ou de 1/5 pendant une période de cinq mois minimum et 20 mois maximum. L'arrêté royal du 10 août 1998 dispose que les travailleurs peuvent réduire leurs prestations de 1/2 ou de 1/5 dans le cadre du congé pour assistance médicale pour une période de minimum un mois et maximum 3 mois, avec possibilité de prolongation à 12 mois (pour une réduction de 1/2) ou à 24 mois (pour une réduction de 1/5) (ou à respectivement 24 mois et 48 mois pour les parents isolés avec un enfant gravement malade de moins de 16 ans). La proposition de loi prévoit que le travailleur et l'employeur peuvent décider d'un commun accord – en tenant compte des périodes maximales et minimales susvisées – de répartir librement la réduction des prestations de travail sur la période convenue du congé parental. Concrètement, cela signifie donc que les travailleurs pourront ventiler librement le congé parental sur une période maximale de huit mois pour une réduction de moitié des prestations de travail et sur une période maximale de 20 mois en cas de réduction des prestations de travail de 1/5. En cas de congé pour assistance médicale, la répartition est chaque fois limitée à une période maximale de trois mois.

Concernant cette répartition, l'employeur et le travailleur doivent uniquement veiller à ce que la moyenne des prestations réduites corresponde à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein qui est autorisée par l'alinéa 1^{er} de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ainsi que par la législation et les arrêtés d'exécution. Cette réduction autorisée représente aujourd'hui une réduction de 1/2 et de 1/5, conformément à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 instituant un droit au congé parental et à l'arrêté royal du 10 août 1998 relatif au congé d'assistance médicale. Si, à l'avenir, la possibilité d'une éventuelle réduction de 1/10 pour le congé parental était prévue par la législation ou un arrêté d'exécution, cet article ne devrait pas être adapté à cet effet. Le renvoi à l'alinéa 1^{er} de l'article 102 exclut toute réduction à temps plein des prestations de travail du champ d'application de la proposition de loi.

Concreet kunnen een werkgever en een werknemer er dan bijvoorbeeld voor kiezen om in het kader van het ouderschapsverlof of het verlof voor medische bijstand de voltijdse tewerkstelling met 1/2 te verminderen gedurende een periode van twee maanden. Indien zowel de werkgever als de werknemer hierover een overeenstemming bereiken, kan de werknemer er vrij voor kiezen wanneer en voor hoelang hij of zij de arbeidsprestaties vermindert, zolang de totale vermindering maar gemiddeld met 1/2 is afgenomen gedurende deze twee maanden.

We nemen nog op dat de overeengekomen periode voor de opname van het ouderschapsverlof of het verlof voor medische bijstand tussen de werkgever en de werknemer minimaal een maand of een veelvoud daarvan moet bedragen. De reden hiervoor is dat op dit moment de uitkering die toegekend wordt bij de opname van thematische verloven bestaat uit vaststaande forfaitaire bedragen die op maandelijks basis worden berekend en uitgekeerd, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. Wanneer ouderschapsverlof zou worden gespreid overheen periodes die niet overeenkomen met een maand of een veelvoud daarvan, zouden de uitkeringen die vandaag worden toegekend in het kader van deze thematische verloven geen billijk karakter meer hebben. Merk op dat de relevante koninklijke besluiten sowieso enkel de opname van ouderschapsverlof en het verlof voor medische bijstand voor periodes van een maand of een veelvoud daarvan voorzien.

Artikel 3

In tegenstelling tot het ouderschapsverlof en het verlof voor medische bijstand, wordt de vermindering van arbeidsprestaties in het kader van het palliatief verlof niet geregeld in artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, maar wel in een afzonderlijk artikel 102*bis* van dezelfde wet. Bijgevolg past artikel 3 van het wetsvoorstel ook dit artikel aan.

In tegenstelling tot het ouderschapsverlof en het verlof voor medische bijstand, wordt voor het palliatief verlof de vrije keuze voor de werknemers om de arbeidsprestaties te spreiden expliciet beperkt tot een periode van 1 maand. Dit omdat de herstellwet voor de opname van het palliatief verlof ook expliciet een beperking van 1 maand oplegt, die maximaal 1 maal (en maximaal 2 maal na de invoering van de wet betreffende het werkbaar en wendbaar werk) verlengd kan worden met 1 maand. Omwille van de finaliteit van het palliatief verlof, het bijstand van mensen in een terminale fase

Concrètement, un employeur et un travailleur peuvent, par exemple, choisir, dans le cadre du congé de paternité ou du congé pour assistance médicale, de réduire de 1/2 un emploi à temps plein pendant une période de deux mois. Si tant l'employeur que le travailleur parviennent à un accord en la matière, le travailleur peut choisir librement quand et pendant combien de temps il réduit ses prestations de travail, tant que la réduction totale n'est que de 1/2 durant ces deux mois.

Nous prévoyons également que la période que l'employeur et le travailleur ont convenue pour la prise du congé parental ou du congé pour assistance médicale doit être au minimum d'un mois ou un multiple d'un mois au motif qu'actuellement, l'allocation qui est octroyée à l'occasion de la prise de congés thématiques est constituée de montants forfaitaires fixes qui sont calculés et versés mensuellement, conformément à l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption. Si le congé parental était étalé sur des périodes ne correspondant pas à un mois ou à un multiple d'un mois, les allocations qui sont octroyées aujourd'hui dans le cadre de ces congés thématiques ne seraient pas équitables. Il convient de signaler que les arrêtés royaux pertinents ne prévoient de toute façon que la possibilité de prendre un congé parental ou le congé pour assistance médicale durant des périodes d'un mois ou correspondant à un multiple d'un mois.

Article 3

À l'inverse du congé parental et du congé pour assistance médicale, la réduction des prestations de travail dans le cadre des soins palliatifs n'est pas réglée par l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, mais par un article distinct de la même loi, l'article 102*bis*. Aussi l'article 3 de la présente proposition de loi adapte-t-il également cet article.

À l'inverse de ce qui est prévu pour le congé parental et le congé pour assistance médicale, dans le cas du congé pour soins palliatifs, le libre choix des travailleurs d'étaler les prestations de travail est explicitement limité à un mois. La loi de redressement limite en effet aussi explicitement le congé pour soins palliatifs à une période d'un mois, période pouvant être prolongée au maximum une fois (et, depuis l'adoption de la loi concernant le travail faisable et maniable, au maximum deux fois) d'un mois. Eu égard à la finalité du congé pour soins palliatifs, l'assistance de personnes en phase terminale d'une

van een dodelijke ziekte, is een opname van het palliatief verlof voor lange perioden dan ook onlogisch.

Jan SPOOREN (N-VA)
Daphné DUMERY (N-VA)
Wouter RASKIN (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)

maladie mortelle, il ne serait pas logique de prendre un congé palliatif pour de longues périodes.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 102, § 1, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, laatstelijk gewijzigd bij de programmawet van 30 december 2001, wordt voor het tweede lid, dat het derde lid zal vormen, een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

“In het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties wegens een thematisch verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of in het kader van het ouderschapsverlof kunnen werknemers in overeenstemming met hun werkgever binnen de overeengekomen periode en binnen de minimum- en maximumperiode zoals bepaald door wetgeving en uitvoeringsbesluiten ervoor kiezen om de vermindering van de arbeidsprestaties naar vrije keuze te spreiden overheen de overeengekomen periode. Deze spreiding is mogelijk voor zoverre het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de in het eerste lid en door wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking en voor zoverre de overeengekomen periode minstens een maand of een veelvoud daarvan bedraagt.”

Art. 3

Artikel 102*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“In het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties voor de palliatieve verzorging van een persoon kunnen werknemers in overeenstemming met hun werkgever ervoor kiezen om de vermindering van de arbeidsprestaties naar vrije keuze te spreiden overheen een periode van één maand. Deze spreiding is mogelijk voor zoverre het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties overeenkomt met de in het eerste lid

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 102, § 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, modifié en dernier lieu par la loi-programme du 30 décembre 2001, un alinéa rédigé comme suit est inséré avant l'alinéa 2:

“Dans le cadre d'une réduction des prestations de travail correspondant à un congé thématique pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou dans le cadre du congé parental, les travailleurs peuvent choisir, en accord avec leur employeur, dans la période convenue et en respectant la durée minimale et maximale prévue par la législation et par les arrêtés d'exécution, de répartir librement la réduction de leurs prestations de travail sur la période convenue. Cette répartition est possible pour autant que la moyenne des prestations de travail réduites corresponde à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein autorisée par l'alinéa 1^{er} et par la législation et les arrêtés d'exécution, et pour autant que la période convenue dure au moins un mois ou un multiple de celui-ci.”

Art. 3

L'article 102*bis* de la même loi, inséré par la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses et modifié en dernier lieu par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Dans le cadre d'une réduction des prestations de travail pour dispenser des soins palliatifs à une personne, les travailleurs peuvent choisir, en accord avec leur employeur, de répartir librement la réduction de leurs prestations de travail sur une période d'un mois. Cette répartition est possible pour autant que la moyenne des prestations de travail réduites corresponde à la réduction du nombre normal d'heures de travail d'un

en door wetgeving en uitvoeringsbesluiten toegestane vermindering van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.”

8 maart 2017

Jan SPOOREN (N-VA)
Daphné DUMERY (N-VA)
Wouter RASKIN (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)

emploi à temps plein autorisée par l’alinéa 1^{er} et par la législation et les arrêtés d’exécution.”.

8 mars 2017