60985/1

DOC 54 **2247/007**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 februari 2017

WETSONTWERP

betreffende werkbaar en wendbaar werk

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

Zie:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**
001: Wetsontwerp.
002 tot 004: Amendementen.
005: Verslag.
006: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

9 février 2017

PROJET DE LOI

concernant le travail faisable et maniable

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
13-02-2017
RAAD VAN STATE
WETGEVING

Voir:

Doc 54 **2247/ (2016/2017):**
001: Projet de loi.
002 à 004: Amendements.
005: Rapport.
006: Texte adopté par la commission.

Nr. 57 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 2 tot en met 8

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen de arbeidsduur en bevatten drie belangrijke maatregelen om de arbeidsduur flexibeler te maken.

Een eerste maatregel in dit wetsontwerp is de annualisering van de arbeidstijd. In een aantal sectoren werkt men nu al in een jaarsysteem met een interne grens van 91 uur. Deze grens verschuift naar 143 uur voor sommige specifieke sectoren. In de horeca kan dat gaan tot 360 uur.

In die sectoren kan men bijvoorbeeld gedurende bijna 5 maanden een 45-urenweek draaien, gevolgd door 5 maanden met werkweken van 31 uur en twee maanden met werkweken van 38 uur. Gemiddeld heb je dan 38 uur per week gewerkt.

Dat systeem, dat tot dusver alleen in enkele sectoren van toepassing was, zou nu dus ingevoerd worden in alle sectoren die werken met het systeem van de kleine flexibiliteit. Zonder overleg. De annualisering wordt simpelweg opgelegd.

In de bouwsector vertaalt zich dat in lange werktijden tijdens de zomer en veel thuisblijven in januari. In de commerciële sector zal het vanwege de solden moeilijk zijn om in juli vakantie te nemen. Er zal daarentegen meer vakantie zijn in maart of oktober, maar dan zijn de kinderen op school en kan het gezin dus niet samen op vakantie gaan.

Dat schrijft ook het gemeenschappelijk vakbondsfront in haar advies bij dit wetsontwerp: "Het binnen het systeem van de "kleine flexibiliteit" (art. 20*bis*) verplicht opleggen van een referteperiode van 1 jaar (of andere periode van 12 opeenvolgende maanden) doet afbreuk aan de tot op heden bestaande onderhandelingsmogelijkheden en perkt in die zin de mogelijkheden tot sociaal overleg in. [...] Het niet langer vereisen dat een cao afgesloten wordt met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden opdat automatisch het arbeidsreglement gewijzigd wordt, kan enkel en alleen gezien worden als het faciliteren van een

N° 57 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 2 à 8

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles concernent la durée du travail et contiennent trois mesures importantes visant à accroître la flexibilité du travail.

Une première mesure contenue dans le projet de loi est l'annualisation de la durée du travail. Certains secteurs utilisent déjà un système annuel prévoyant une limite interne de 91 heures. La limite est portée à 143 heures dans certains secteurs spécifiques. Dans l'horeca, elle peut aller jusqu'à 360 heures.

Dans ces secteurs, la durée peut, par exemple, être de 45 heures par semaine pendant près de cinq mois, pour passer ensuite à 31 heures pendant 5 mois et enfin à 38 heures pendant deux mois. En moyenne, la durée de travail sera ainsi de 38 heures par semaine.

Ce système, qui n'est appliqué que dans quelques secteurs jusqu'à présent, serait ainsi instauré dans tous les secteurs utilisant le système de la petite flexibilité. Sans concertation. L'annualisation est purement et simplement imposée.

Dans le secteur de la construction, cela conduira à de longs horaires pendant l'été et à de nombreux jours sans travail en janvier. Dans le secteur commercial, il sera difficile de prendre des vacances en juillet en raison des soldes. En revanche, les vacances seront davantage prises en mars ou en octobre, mais à cette période, les enfants sont à l'école et les vacances ne pourront donc pas être prises en famille.

C'est également ce qu'écrit le front commun syndical dans l'avis qu'il a rendu sur le projet de loi à l'examen: "L'imposition, dans le cadre du système de la "petite flexibilité" (article 20*bis*), d'une période de référence d'une année (ou d'une autre période de douze mois successifs) va à l'encontre des possibilités de négociation qui existaient jusqu'à présent et limite dans ce sens les possibilités de concertation sociale. [...] L'abandon de l'exigence qu'une CCT soit conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour que le règlement de travail soit automatiquement modifié, ne peut être vu que comme la facilitation d'une tactique

verdeel- en heerstactiek binnen de onderneming, hetgeen de sociale vrede op de werkvloer allesbehalve ten goede komt."

Een tweede maatregel zijn de 100 extra "vrijwillige" overuren.

Wat is het verschil met het huidige systeem?

1/ In de eerste plaats is het een systeem dat naast de reeds bestaande systemen bestaat. De effecten van de systemen worden bij elkaar opgeteld, de mogelijkheden voor overuren uitgebreid... De bazen zullen trouwens eerst alles uit het systeem halen en daarna overschakelen op het oude systeem voor overuren dat beter gereglementeerd is. In de horeca bijvoorbeeld is het nu al mogelijk om 360 overuren per jaar te presteren zonder recuperatie. Daar opent het nieuwe systeem nieuwe mogelijkheden. Als het pakket met 360 uur wordt uitgebreid, zal het mogelijk zijn om in die sector 720 overuren te maken. Dat betekent 15 uur per week meer, werkweken van gemiddeld 53 uur dus.

2/ De uren worden niet gerecupereerd. Ze worden cash uitbetaald (tegen een normaal loon plus een loontoeslag van 50 %) of op een loopbaanrekening gezet (om later te recupereren volgens regels die nog besproken moeten worden). Dat is een zuivere toename van de arbeidstijd. 100 overuren per jaar presteren, dat komt overeen met de herinvoering van de 40-urenweek. Op jaarbasis betekent dat 12 extra werkdagen. De uitbreiding tot 360 uur komt overeen met gemiddeld 7,5 uur extra per week, met werkweken van 45,5 uur dus. Dat betekent weken van 5x9 uur of weken van 6 werkdagen.

3/ De baas hoeft geen enkele reden op te geven als hij vraagt overuren te presteren.

4/ Vakbondscontrole en collectieve overeenkomsten zijn niet langer noodzakelijk. De baas moet niet eerst het akkoord van de syndicale organisaties krijgen en moet ook geen melding maken bij het toezicht op de sociale wetten. De vakbondsorganisaties worden volledig buitenspel gezet.

5/ Het gevolg van het vorige punt: de werknemer komt in zijn eentje tegenover zijn werkgever te staan, in een individuele relatie. Zonder enige steun van de vakbond. De baas kan van deze situatie profiteren door werknemers tegen elkaar uit te spelen. Op deze regeling kwam veel kritiek dat de overuren helemaal niet "vrijwillig" zouden zijn. Wij lezen in het nieuwe wetsontwerp: "Om het vrijwillige karakter van het systeem te vrijwaren, moet een geschrift worden opgesteld waarin de vraag van de werknemer om deze overuren te presteren,

du "diviser pour mieux régner" au sein de l'entreprise, ce qui sera loin de contribuer à la paix sociale sur le lieu de travail."

Une deuxième mesure concerne les 100 heures supplémentaires "volontaires"

En quoi est-ce différent du système actuel?

1/ Tout d'abord, il s'agit d'un système qui cohabite avec les systèmes déjà existants. Les effets des systèmes s'additionnent, les possibilités d'heures supplémentaires s'ajoutent,... Les patrons utiliseront d'ailleurs probablement d'abord à fond ce système avant de se rabattre sur l'ancien système d'heures supplémentaires qui est plus réglementé. Par exemple, dans l'horeca, il est déjà possible de faire 360 heures supplémentaires par an. Le nouveau système offre de nouvelles possibilités. Si le pot est étendu à 360 heures, il sera possible de faire 720 heures supplémentaires dans ce secteur. Soit 15 heures par semaine en plus, soit des semaines moyennes de 53 heures.

2/ Les heures ne sont pas récupérées. Elles sont soit payées en cash (le salaire normal plus un sursalaire de 50 %), soit placées sur un compte carrière (à récupérer plus tard selon des règles qui doivent être discutées). Il s'agit là d'une augmentation absolue du temps de travail. Faire 100 heures supplémentaires par an, cela correspond à la réintroduction de la semaine de 40 heures. Cela correspond à 12 jours de travail en plus. L'extension à 360 heures correspond à une moyenne de 7,5 heures en plus par semaine, soit des semaines de 45,5 heures. Cela correspond à des semaines de 5x9 heures ou des semaines de 6 jours de travail.

3/ Le patron ne doit donner aucune motivation à cette demande d'heures supplémentaires.

4/ Une autorisation collective et un contrôle syndical ne sont plus nécessaires. Le patron ne doit plus obtenir l'accord des organisations syndicales et ne doit rien notifier au contrôle des lois sociales. Les organisations syndicales sont complètement mises hors-jeu.

5/ Conséquence du point précédent: le travailleur est laissé seul face à son employeur, dans une relation individuelle. Sans aucun soutien de l'organisation syndicale. Une situation que le patron pourra utiliser pour organiser la concurrence entre les travailleurs. Ce régime a fait l'objet de nombreuses critiques, selon lesquelles les heures supplémentaires ne seraient absolument pas "volontaires". Le nouveau projet de loi précise que: "Afin de garantir le caractère volontaire du système, un écrit doit être rédigé constatant la demande du

wordt vastgesteld. Dit geschrift is 6 maanden geldig en kan worden vernieuwd."

Hiermee gaat de minister helemaal voorbij aan het fundamentele punt: er is geen gelijkheid op de werkvloer tussen werknemers en hun patroons. Als een werknemer, bijvoorbeeld bij een aanwerving, een "vrijwillige" overeenkomst onder zijn neus geduwd krijgt van 100 extra overuren, dan zal hij die niet durven weigeren.

Dit systeem zal in de praktijk leiden tot werkwerken van 40 uur. Dit is een gevaar voor de werkgelegenheid in ons land. Als de werklast met 100 uur toeneemt, verlengt de werktijd met 5 %. Een toename met 360 uur verlengt de werktijd met 20 %. De werknemers die al aan het werk zijn, vullen die extra werktijd in. Dat betekent dat er minder overschiet voor wie werk zoekt. Wanneer 19 werknemers 100 overuren doen, komt er een werkloze bij. De maatregelen van minister Peeters dreigen de werkloosheid fors te doen stijgen. Tienduizenden werklozen zullen geen werk vinden.

Een derde maatregel betreft de aanpassing van de zogenaamde "interne grens" van de arbeidsduur. Dit is het maximaal aantal uren dat een werknemer kan presteren bovenop de normale wekelijkse arbeidsduur zonder dat hem inhaalrust wordt toegekend die wettelijk wordt opgelegd. Ik lees hierover in de inleiding tot uw wetsontwerp: "Deze grens van accumulatie van te recupereren arbeidsuren bedraagt vandaag 78 uren (91 uren in geval van een referteperiode van een jaar). Zij wordt op 143 uren gebracht, met de mogelijkheid om ze te verhogen door een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten in een paritair orgaan en die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning."

In de memorie van toelichting warden een aantal belangrijke aanvullingen gemaakt (pp. 11-12):

1/ De gedurende de referteperiode gepresteerde vrijwillige overuren worden mee in rekening gebracht voor het al dan niet bereiken van de interne grens van 143 uren, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren.

2/ Deze 25 uren kunnen verhoogd worden tot maximum 60 uren door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

In haar advies regeert het vakbondsfront zeer scherp op deze maatregelen (pp. 221-222): "Het bij wet op 143 uren

travailleur d'effectuer ces heures supplémentaires. Cet écrit est valable 6 mois et peut être renouvelé."

Le ministre omet un point fondamental en la matière: sur le terrain, travailleurs et employeurs ne sont pas égaux. Lorsque, lors d'un recrutement par exemple, un travailleur se voit présenter un contrat "volontaire" de 100 heures supplémentaires, il n'osera pas le refuser.

Dans la pratique, ce système entraînera des semaines de travail de 40 heures. En cela, il représente un danger pour l'emploi dans notre pays. Si la charge de travail augmente de 100 heures, le temps de travail augmente de 5 %. Une augmentation de 360 heures allonge le temps de travail de 20 %. Ce sont les travailleurs déjà actifs qui combleront ce temps de travail supplémentaire. Il restera par conséquent moins de travail pour ceux qui cherchent un emploi. Chaque fois que 19 travailleurs effectuent 100 heures supplémentaires, un travailleur supplémentaire se retrouve au chômage. Les mesures du ministre Peeters risquent d'entraîner une forte augmentation du chômage. Des dizaines de milliers de chômeurs resteront sur le carreau.

Une troisième mesure concerne l'adaptation de la "limite interne" de la durée de travail. Il s'agit du nombre maximal d'heures qu'un travailleur peut prester au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail sans se voir octroyer les récupérations lorsqu'elles sont imposées par la loi. Nous fixons à cet égard ce qui suit dans l'introduction du projet de loi du ministre: "Cette limite à l'accumulation d'heures de travail à récupérer est actuellement de 78 heures (91 heures en cas de période de référence d'un an). Elle est portée à 143, avec possibilité de l'augmenter par convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi."

L'exposé des motifs ajoute une série d'éléments importants (pp. 11-12):

1/ Les heures supplémentaires volontaires prestées durant la période de référence seront comptabilisées afin de vérifier la limite interne de 143 heures, à l'exception des 25 premières heures prestées. .

2/ Ces 25 heures peuvent être augmentées jusqu'à un maximum de 60 heures par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi.

Dans son avis, le front syndical réagit très vivement à ces mesures (pp. 221-222): "La fixation par la loi de la limite interne

zetten van de interne grens doet afbreuk aan de tot op heden bestaande onderhandelingsmogelijkheden, ondermijnt het deelakkoord over flexibiliteit van 2013 en zet het evenwicht tussen de deelakkoorden van 2013 op de helling. Doordat bij wet de interne grens d'office op 143 uren gezet wordt, wordt niet alleen het sociaal overleg ondermijnd, maar ook de huidige wettelijke verplichting onderuit gehaald om bij de verhoging van de interne grens specifieke aandacht te besteden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid. Net die zaken die de kern vormen van werkbaar werk. [...] Het niet meetellen van deze "vrijwillige" overuren voor het toezicht op het binnen de referteperiode respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, maakt dat afgestapt wordt van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat deze *de facto* met minstens 2 uren per week verhoogd wordt. Deze maatregel zorgt dienvolgens voor een regressie naar de 40-urenweek."

Het slechts gedeeltelijk meetellen van deze "vrijwillige" overuren voor de berekening van de interne grens maakt dat de interne grens *de facto* met 25 verhoogd wordt en dat deze in de feiten op 168 uren gebracht wordt. Dit zorgt ervoor dat werknemers door hun werkgever kunnen gedwongen worden om opeenvolgend 168 overuren te presteren vooraleer de werkgever verplicht wordt inhaalrust te laten opnemen. Bovendien is het mogelijk dit krediet van 25 uren via cao (algemeen verbindend verklaard) te verhogen tot 60 uren welke niet zullen meetellen voor de berekening van de interne grens.

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om deze artikelen weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

à 143 heures va à l'encontre des possibilités de négociation qui existaient jusqu'à présent, mine l'accord partiel sur la flexibilité de 2013 et met en péril l'équilibre entre les accords partiels de 2013. La fixation d'office par la loi de la limite interne à 143 heures ne fait pas que miner la concertation sociale, elle sape aussi l'obligation légale actuelle d'accorder une attention spécifique à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail en cas d'augmentation de la limite interne; or, ce sont précisément ces éléments qui constituent le cœur du travail faisable. [...] La non-prise en compte de ces heures supplémentaires "volontaires" pour le contrôle du respect, dans le cadre de la période de référence, de la durée hebdomadaire moyenne du travail, entraîne l'abandon de cette durée hebdomadaire moyenne du travail, qui est ainsi *de facto* augmentée d'au moins deux heures par semaine. Cette mesure entraîne par conséquent une régression vers la semaine de 40 heures."

La prise en compte, qui n'est que partielle, de ces heures supplémentaires "volontaires" pour le calcul de la limite interne a pour conséquence que cette limite interne est *de facto* augmentée de 25, et qu'elle est, dans les faits, portée à 168 heures. Cela a pour effet que des travailleurs pourront être obligés par leur employeur de prester 168 heures supplémentaires de maniéré successive avant que l'employeur ne soit contraint de les laisser prendre un repos compensatoire. En outre, il est possible de porter ce crédit de 25 heures à 60 heures par CCT (rendue obligatoire), heures qui ne seront pas prises en compte pour le calcul de la limite interne.

Pour les raisons citées, il est proposé de supprimer ces articles.

Nr. 58 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 9 tot en met 21

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen de investeringen rond opleiding.

In de memorie van toelichting lezen we: "Op het vlak van (het investeren in) opleiding vervangt het ontwerp de huidige interprofessionele doelstelling van de besteding van 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding door een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent en per jaar. Het huidig systeem en de hieraan verbonden sancties worden bijgevolg volledig vervangen door de nieuwe bepalingen."

In de memorie wordt verder (op pagina 13) benadrukt dat: "Deze maatregel mag geen aanleiding geven tot een loonkostverhoging." en voorziet u tevens een uitzondering voor kleine bedrijven (op pagina 15): "Voor wat betreft de kleine- en middelgrote ondernemingen (kmo's) zal een afwijkend stelsel worden bepaald door de Koning, teneinde het nieuwe systeem af te stemmen op de economische realiteit van dit type van ondernemingen."

De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen gedurende de tweejaarlijkse periode worden niet gevat door deze titel. Deze uitsluiting is te verklaren door het hoofdzakelijk informeel karakter van de opleiding in kleine en middelgrote ondernemingen.

In haar advies maakt het gemeenschappelijk vakbondsfront hierbij de volgende opmerkingen: "In plaats van daadwerkelijk elke individuele werknemer een recht op een aantal opleidingsdagen per jaar toe te kennen, wordt er gewerkt met een "gemiddeld" aantal dagen per VTE. Dit maakt dat er geen enkele garantie is dat werkgevers niet willekeurig de opleidingsdagen toekennen aan enkele werknemers en andere werknemers in de kou blijven staan. [...] Het voorontwerp van wet laat toe dat ook informele opleidingen in rekening gebracht worden, waardoor elke garantie inzake de kwaliteit van de aangeboden opleidingen ontbreekt. Elke gewone werkdag dreigt door de werkgevers te worden voorgesteld als een dag "informele opleiding". Het doorbreekt het IPA 1999-2000, de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 en

N° 58 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 9 à 21

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles concernent les investissements dans la formation.

Dans l'exposé des motifs, on peut lire ce qui suit: "*Sur le plan de (l'investissement dans) la formation le projet remplace l'objectif interprofessionnel actuel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation, par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. Le système actuel ainsi que les sanctions sont donc entièrement remplacés par les nouvelles dispositions.*"

Plus loin (page 13), l'exposé ajoute encore que: "Cette mesure ne peux pas entraîner d'augmentation des coûts salariaux". Le projet prévoit par ailleurs (page 15) une exception pour les petites entreprises: "En ce qui concerne les petites et moyennes entreprises (PME) un régime dérogatoire sera fixé par le Roi, afin de d'adapter le nouveau système aux réalités économiques de ce genre d'entreprises."

Ne sont pas visés par ce titre en question les employeurs occupant moins de 10 travailleurs par rapport à la période bi-annuelle. Cette exclusion est justifiée par le caractère essentiellement informel de la formation dans les petites et moyennes entreprises.

Dans son avis, le front commun syndical formule les remarques suivantes à cet égard: "Plutôt que d'accorder effectivement à chaque travailleur individuel un droit à un certain nombre de jours de formation par année, l'avant-projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre "moyen" de jours par ETP. Il n'y a dès lors aucune garantie que les employeurs n'accorderont pas arbitrairement les jours de formation à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien. [...]L'avant-projet de loi permet également de prendre en compte des formations informelles, ce qui veut dire qu'il n'y a aucune garantie quant à la qualité des formations proposées. Chaque journée de travail ordinaire risque d'être présentée par les employeurs comme une journée de "formation informelle". Cela va à l'encontre de l'AIP 1999-2000,

het IPA 2007-2008, die het recht op opleiding vorm wilden geven via sectorale opleidings-cao's, met in het verlengde van het akkoord van 2007-2008 een sanctiemechanisme voor nalatige sectoren. [...] Bovendien komt er, ook al in strijd met de vroegere akkoorden, een uitzondering voor kleine onderneming (tot 10 werknemers). Dit kan geen enkele anti-discriminatietoets doorstaan."

Wat deze maatregel in feite doet zijn alle garanties die er zijn op opleidingen, die er onder andere gekomen zijn in het kader van het Generatiepact, vervangen door een "lege doos". Zoals de vakbonden terecht opmerken geeft deze regeling aanleiding tot "willekeur" op de werkvloer wat betreft het uitdelen van opleidingsdagen en is er geen enkele garantie of controle op de kwaliteit van de aangeboden opleidingsdagen.

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om deze artikelen weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

des conclusions de la Conférence pour l'emploi de 2003 et de l'AIP 2007-2008, qui entendaient concrétiser le droit à la formation au moyen de CCT sectorielles en matière de formation, avec, dans le prolongement de l'accord de 2007-2008, un mécanisme de sanction pour les secteurs qui ne respectent pas leurs obligations [...]En outre, et également à l'encontre des accords précédents, il est prévu une exception pour les petites entreprises (jusqu'à 10 travailleurs). Cela ne résistera à aucun test de lutte contre la discrimination.".

Cette mesure revient en fait à remplacer par une "boîte vide" toutes les garanties existantes en matière de formations, qui ont notamment été générées par le Pacte de solidarité entre les générations. Comme le font remarquer à juste titre les syndicats, ce dispositif donne lieu à des décisions arbitraires au travail en ce qui concerne la répartition des journées de formation et il n'y a aucune garantie ni contrôle de la qualité des journées de formation proposées.

C'est pour toutes ces raisons que nous proposons de supprimer ces articles.

Nr. 59 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 22 tot en met 28

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen occasioneel telewerk voor een werknemer "die geconfronteerd wordt met een moeilijke of onvoorziene situatie".

In de memorie, op p. 22, verduidelijkt u over welk soort situaties het gaat: "[...] situaties van overmacht, situaties waarbij de werknemer omwille van onvoorziene omstandigheden en onafhankelijk van zijn wil zijn prestaties niet kan verrichten op de normale arbeidsplaats. Voorbeelden zijn o.a. een onverwachte treinstaking of autopech. Naast overmacht wordt ook expliciet verwezen naar "persoonlijke redenen" als mogelijke grond voor het uitvoeren van occasioneel telewerk."

Deze memorie geeft dus expliciet toe dat dit systeem van telewerk onder andere bedoeld is om stakingen of collectieve acties te omzeilen. Dit is een zware aanval op het recht op collectieve actie in ons land.

Wij verwijzen hierbij ook naar de opmerkingen van het vakbondsfront (p. 225): "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 het recht op collectieve actie ondermijnd kan worden door druk te zetten op werknemers om van thuis uit te werken bij een aangekondigde staking."

N° 59 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 22 à 28

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles portent sur le télétravail occasionnel pouvant être accordé à un travailleur "confronté à une situation difficile ou à un imprévu".

Dans l'exposé des motifs, à la page 22, il est expliqué de quelles situations il s'agit: "[...] situations de force majeure, situations où le travailleur, en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté, ne peut effectuer ses prestations sur le lieu de travail habituel. Une grève de train imprévue ou une panne de voiture sont, entre autres, des exemples de force majeure. Outre la force majeure, il est aussi fait explicitement référence à des "raisons personnelles" comme motif éventuel de recours au télétravail occasionnel."

L'exposé des motifs reconnaît donc explicitement que ce système de télétravail doit notamment permettre de contourner des grèves ou des actions collectives, ce qui constitue une atteinte grave au droit à l'action collective dans notre pays.

Á cet égard, nous renvoyons également aux observations du front syndical (p. 256): "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 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."

In het kader van deze "Wet Peeters" worden dus niet enkel een reeks belangrijke aanvallen uitgevoerd op onze arbeidswet, maar worden ook de middelen van de werkende mensen om sociaal verzet te organiseren tégen deze maatregelen verder aan banden gelegd.

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om deze artikelen weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Par conséquent, la "Loi Peeters" porte non seulement plusieurs attaques graves contre notre loi sur le travail, mais elle restreint également davantage les moyens dont disposent les travailleurs pour organiser la contestation sociale contre ces mesures.

Il est dès lors proposé de supprimer ces articles.

Nr. 60 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 29 tot en met 31

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen de uitbreiding van het plus-minus conto, dat actueel enkel bestaat in de automobielindustrie, tot andere sectoren. Het gaat daarbij over niet-gespecificeerde bedrijven of sectoren "zowel in de industrie als in de diensten, die op de internationale markt worden geconfronteerd met een sterke concurrentie".

Via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zullen deze sectoren de mogelijkheid hebben om te voorzien dat de berekening van de gemiddelde werkweek van 38 uur wordt gespreid over verschillende jaren (6 als maximum). Eerst en vooral stelt zich daarbij de vraag of de minister eigenlijk een evaluatie gemaakt heeft van het huidige systeem van plus-minusconto, dat enkel bij Audi wordt toegepast.

In hun advies schrijft het vakbondsfront ter zake (p. 225): "Een dergelijk systeem van extreme flexibiliteit werd uitgedokterd voor een specifieke sector met het oog op het behoud van de tewerkstelling in die sector (waar het systeem niet in geslaagd is). Het is nooit de bedoeling geweest om dit systeem van toepassing te maken op de hele privésector. Bovendien wordt het in de sector waar het nu kan toegepast worden, slechts door een enkel bedrijf toegepast."

Een tweede vraag is uit welke concrete bedrijven en sectoren de vraag komt naar de uitbreiding van het plus-minusconto. U blijft daarover in uw wetsontwerp bijzonder vaag.

Wij verwijzen opnieuw naar het advies van het vakbondsfront (p. 225): "Daar waar de bestaande wetgeving concreet tot stand kwam op basis van een concrete vraag van de automobielnijverheid en vanuit het sociale overleg in de sector, is de werknemersorganisaties vandaag geen enkele dergelijke vraag bekend. Er moet ook voor dit dossier vastgesteld worden dat het kennelijk moet beantwoorden aan niet-transparant gelobby van bepaalde individuele bedrijven. Overigens wordt op geen enkele wijze aangegeven welk type bedrijven, anders dan automobielbedrijven, voor specifieke producten of diensten met een productiecyclus zitten van 6 jaar."

N° 60 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 29 à 31

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles concernent l'élargissement à d'autres secteurs du plus minus conto, qui n'existe pour le moment que dans l'industrie de l'automobile. Il s'agit de sociétés ou de secteurs non spécifiés, "tant de l'industrie que des services, qui sont confrontés sur le marché international à une forte concurrence."

Ces secteurs auront la possibilité de prévoir, par le biais d'une convention collective de travail sectorielle, que le calcul de la semaine moyenne de 38 heures sera étalé sur plusieurs années (6 maximum). Tout d'abord, la question se pose de savoir si le ministre a en réalité réalisé une évaluation du système actuel du plus-minus conto, qui n'est appliqué que chez Audi.

Le front syndical écrit à ce propos dans son avis (p 256): "Un tel système de flexibilité extrême a été élaboré pour un secteur spécifique en vue de maintenir l'emploi dans ce secteur (ce que le système n'a pas réussi à faire). L'objectif n'a jamais été de rendre ce système applicable à l'ensemble du secteur privé. De plus, il n'est appliqué que par une seule entreprise dans le secteur où il peut désormais être appliqué."

Une deuxième question est de savoir quelles sociétés et secteurs concrets demandent l'élargissement du plus-minus conto. Le ministre reste à ce sujet particulièrement vague dans son projet de loi.

Nous renvoyons de nouveau à l'avis du front syndical (p. 257): "Là où la législation existante a vu concrètement le jour sur la base d'une demande concrète émanant de l'industrie automobile et issue de la concertation sociale dans le secteur, les organisations de travailleurs n'ont à l'heure actuelle pas connaissance d'une telle demande. Pour ce dossier, il convient également de constater que cela doit manifestement répondre à un lobbying opaque de certaines entreprises individuelles. D'ailleurs, il n'est en aucune manière indiqué quels types d'entreprises, autres que des entreprises automobiles, ont un cycle de production de six ans pour des produits ou services spécifiques."

Kortom, deze "wet-Peeters" wordt gebruikt om *à la tête du client* een extreem flexibel systeem in te voeren voor aan aantal bedrijven, zónder enige verantwoording of zónder daarbij te vermelden over welke bedrijven het precies gaat..

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om deze artikelen weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Bref, cette "Loi Peeters" est utilisée pour instaurer, à la tête du client, un système extrêmement flexible pour certaines sociétés, sans aucune justification, et sans mentionner de quelles sociétés il s'agit précisément.

Compte tenu de toutes ces raisons, nous proposons de supprimer ces articles.

Nr. 61 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 32

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Dit artikel voorziet de mogelijkheid om uitzendcontracten voor onbepaalde duur in te voeren.

Wij noemen dat liever "*interim-for-life*". Jammer genoeg is deze "*interim-for-life*" allesbehalve een "*win-for-life*" voor de betrokken werknemers.

In 2015 waren bijna 100 000 interimmers voltijds aan de slag. Een record. En Kris Peeters wil nu manieren aanreiken om dat record nog overtuigender te breken. Tot dusver is interimwerk sterk gereguleerd. Een werkgever mag enkel onder strikte voorwaarden en met instemming van de vakbondsdelegatie een beroep doen op interimkrachten. Een van die voorwaarden: het inschakelen van een interim is toegestaan als vervanging van een vast personeelslid (zwangerschap, ziekte...), in geval van tijdelijke productietoename enz. De verloning en de voordelen van de interimmer moeten (bijna) gelijk zijn aan die van de vaste werknemers. Bepaalde gevoelige sectoren – in het bijzonder openbare diensten – verbieden interimwerk. Niemand zou graag te maken hebben met een interimpolitieagent.

De logica achter deze reglementering is het beperken van interimwerk en het voorkomen van loondumping (met interimkrachten die goedkoper zouden zijn). En om misbruik te vermijden moeten de syndicale organisaties hun toestemming verlenen.

In september 2013 werden de eerste achterdeurtjes van deze reglementering op een kier gezet. Sindsdien mag interimwerk – zonder dat het aan de vakbonden moet worden gevraagd – gebruikt worden als proefperiode in afwachting van indienstneming van een werknemer.

Maar dat achterpoortje is voor Federgon, de koepelorganisatie van HR-dienstverleners, niet voldoende. Ze zou haar marktaandeel willen uitbreiden, onder meer door de invoering van een interimcontract van onbepaalde duur. Daarvoor is ze al meerdere jaren vragende partij. Waarom eigenlijk? Onder meer om de beste werknemers – die dus vrij snel een

N° 61 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 32

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cet article prévoit la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée.

Nous préférons appeler ça l'"*intérim for life*". Malheureusement, pour les travailleurs concernés, cet "*intérim for life*" est tout sauf un "*win for life*".

En 2015, près de 100 000 travailleurs intérimaires étaient occupés à plein temps. Un record. Et Kris Peeters veut à présent mettre en place des mécanismes pour battre ce record à nouveau. Jusqu'à présent, le travail intérimaire était strictement encadré. Un employeur ne peut faire appel à des intérimaires qu'à des conditions strictes et avec l'accord de la délégation syndicale. Par exemple, l'engagement d'un travailleur intérimaire est autorisé dans le cadre d'un remplacement d'un travailleur permanent (grossesse, maladie, etc.), en cas d'augmentation temporaire de la production, etc. De même, la rémunération et les avantages de l'intérimaire doivent être (presque) égaux à ceux des travailleurs permanents. Par ailleurs, certains secteurs sensibles – en particulier les services publics – interdisent le travail intérimaire. Personne n'aimerait avoir affaire à un policier intérimaire.

La logique qui sous-tend cette réglementation est de limiter le travail intérimaire et de prévenir le dumping salarial (avec des intérimaires qui coûteraient moins chers). Et pour éviter les abus, les organisations syndicales doivent donner leur accord.

En septembre 2013, un premier coup de canif a été porté à cette réglementation. Depuis cette date, on peut utiliser le travail intérimaire – sans devoir demander l'accord des syndicats – comme période d'essai en vue d'engager un travailleur.

Mais ce coup de canif ne satisfait pas Federgon, la fédération patronale du travail intérimaire. Elle voudrait étendre ses parts de marché, entre autres via un contrat d'intérim à durée indéterminée. Elle le réclame depuis plusieurs années. Pourquoi fait-elle cette demande? Entre autres, parce qu'elle voudrait garder les meilleurs travailleurs – et donc ceux qui

contract van onbepaalde duur krijgen – binnen de schoot van de interimbedrijven te houden. Een soort manier om ze aan hen "te binden" dus. Een andere reden van een dergelijk contract is dat ze op die manier de huidige beperkingen van interimarbeid kunnen omzeilen.

Tot dusver hebben de vakbondsorganisaties deze eis van Federgon steeds kunnen tegenhouden. Maar nu krijgt de patronale federatie van interimarbeid een bondgenoot die gewicht in de schaal werpt: de regering. minister Peeters zou een dergelijk soort contract willen invoeren.

De bepalingen van dit type contract moeten door het paritair comité voor de interimarbeid worden vastgelegd. Eens het contract op punt staat, kan om het even welke sector werknemers aanwerven met dat soort contract. De minister gaat in feite zelfs verder dan Federgon, want potentieel geeft hij alle sectoren de kans om werknemers onmiddellijk een interimcontract van onbepaalde duur aan te bieden.

De regering wil wel "een regeling" voorzien om toekomstige interimmers van onbepaalde duur tussen twee opdrachten door een loongarantie te bieden. Maar ze waarschuwt nu al dat die werknemers geen recht zullen hebben op economische werkloosheid wanneer de productie tijdelijk terugloopt.

Deze regeling is dus niet, zoals de minister beweert, om de interimmers beter te beschermen. De regeling dient om hen beter te kunnen uitbuiten.

Wij verwijzen daarbij naar de opmerkingen van het gemeenschappelijk vakbondsfront (pp. 226-227): "Er wordt geen enkele rem voorzien op het maximum aantal opdrachten dat binnen een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan uitgeoefend worden, evenmin wordt voorzien dat de plaats van uitvoering van deze opdrachten zich binnen een bepaalde perimeter dient te bevinden of nog dat de uitzendkracht – eens gebonden door een dergelijke arbeidsovereenkomst – een opdracht zal kunnen weigeren en of een dergelijke weigering negatieve gevolgen kan hebben voor die uitzendkracht op het vlak van diens recht op werkloosheidsuitkeringen. De regelgeving gaat uit van het bestaan van periodes tijdens dewelke het uitzendkantoor aan de uitzendkracht geen werk kan bezorgen. Dit gaat in tegen de essentiële verplichting van de werkgever, het verschaffen van werk. Inzake deze periodes zonder arbeid voorziet het voorontwerp van wet enkel dat deze meetellen inzake de opbouw van rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de anciënniteit binnen de onderneming. Er wordt niet voorzien dat deze periodes dienen mee te tellen voor de rechten inzake de andere takken van de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit)."

décrochent assez rapidement un CDI – dans le giron des entreprises intérimaires. C'est un moyen de les "fidéliser". Une autre raison serait de pouvoir, via ce contrat, faire sauter les limites actuelles au travail intérimaire.

Les organisations syndicales ont jusqu'ici pu faire barrage à cette demande de Federgon. Mais aujourd'hui, la fédération patronale de l'intérim a un allié de poids: le gouvernement. Le ministre Peeters voudrait mettre en place un tel type de contrat.

Ce contrat d'intérim à durée indéterminée devrait être défini à la commission paritaire du travail intérimaire. Une fois défini, n'importe quel secteur pourra embaucher directement des travailleurs sous ce même type de contrat. Le ministre va en fait plus loin que Federgon car il permet potentiellement à tous les secteurs de proposer directement à des travailleurs des contrats intérimaires à durée indéterminée.

Le gouvernement veut prévoir un "arrangement" pour assurer aux futurs intérimaires à durée indéterminée une garantie salariale entre deux missions. Mais il prévient déjà que ces travailleurs ne pourraient pas toucher de chômage économique en cas de creux d'activité.

Contrairement à ce que prétend le ministre, la réglementation ne vise donc pas à mieux protéger les intérimaires mais bien à pouvoir mieux les exploiter.

Nous renvoyons à cet égard aux observations du front commun syndical (p. 226-227): "Aucune limite n'est prévue en ce qui concerne le nombre maximum de missions pouvant être exécutées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, tout comme il n'est pas prévu que le lieu d'exécution de ces missions doit se situer dans un certain périmètre ou encore que le travailleur intérimaire – une fois lié par un tel contrat de travail – pourra refuser une mission, et il n'est pas indiqué si un tel refus peut avoir des conséquences négatives pour le travailleur intérimaire en question pour ce qui est de son droit à des allocations de chômage. La réglementation part du principe qu'il existe des périodes au cours desquelles l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas fournir du travail au travailleur intérimaire, ce qui va à l'encontre de l'obligation essentielle de l'employeur, qui est de fournir du travail. En ce qui concerne ces périodes sans travail, l'avant-projet de loi prévoit uniquement qu'elles entrent en ligne de compte pour la constitution de droits en matière de vacances annuelles et pour l'ancienneté au sein de l'entreprise. Il n'est pas prévu que ces périodes doivent être prises en compte pour les droits relatifs aux autres branches de la sécurité sociale (chômage, pension, maladie et invalidité).".

Kortom, de "interimmer-for-life" heeft geen recht op bepaalde opdrachten te weigeren en er staat geen rem op het maximaal aantal opdrachten. Daarnaast heeft hij een veel minder goede sociale bescherming dan zijn collega's met een regulier contract wat betreft werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit.

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om dit artikel weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

Bref, les "intérimaires à vie" n'auront pas le droit de refuser certaines missions et le nombre maximum de leurs missions ne sera pas plafonné. En outre, leur protection sociale sera nettement inférieure à celle de leurs collègues engagés dans le cadre d'un contrat ordinaire en matière de chômage, de pension, de maladie et d'invalidité.

C'est pour toutes les raisons énumérées plus haut que nous proposons de supprimer cet article.

Nr. 62 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 33 tot en met 55

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen loopbaanparen, de schenking van conventioneel verlof en de hervorming van de werkgeversgroepering.

Een eerste maatregel introduceert een stelsel van loopbaansparen dat toelaat dat de werknemer tijd opspaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking op te nemen als verlof. Binnen de sectoren en/of ondernemingen is een akkoord nodig om de precieze werking van dat sparen en vervolgens het gebruik van de spaartegoeden te bepalen.

Op het eerste gezicht lijkt er niks aan de hand met zo'n regeling. Nochtans is dit systeem bijzonder schadelijk, en wel om drie redenen:

1) Het geeft de indruk dat men zelf zijn vakanties kan plannen. Niks is echter minder waar. De enige vrijheid is dat men tijd en verloning kan opsparen. De manier waarop die later opgenomen worden, zal volledig afhangen van de goodwill van de werkgever.

2) Het doel ervan is de sociale zekerheid te ontzien en werknemers zelf een soort groepsverzekering te laten opbouwen. Mensen worden in feite vastgepind in een soort Amerikaans systeem, waar elk individu verantwoordelijk is voor de opbouw van zijn eigen sociale bescherming, zijn eigen verzekering. Ze durven er nog niet voor uitkomen dat ze het recht op werkloosheidsuitkeringen willen afschaffen of de pensioenen nog maar eens willen verlagen. Integendeel, ze verkopen de loopbaanrekening als een aanvulling op de werkloosheids- en/of pensioenuitkeringen – die voortdurend onder vuur liggen of verminderd worden – die je zelf bijeen kunt sparen en kunt gebruiken als je geen werk hebt of oud geworden bent.

3) Dat houdt het risico in dat men gedwongen wordt "om uren te kloppen", dat mensen tot het uiterste moeten gaan om "voor later opzij te zetten". Een druk die des te groter is

N° 62 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 33 à 55

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles concernent les comptes épargne carrière, le don de congés conventionnels et la réforme des groupements d'employeurs.

Une première disposition instaure un système de comptes épargne carrière permettant au travailleur d'épargner du temps dans le but d'utiliser ce temps épargné pour prendre congé plus tard dans le courant de sa période d'engagement. Un accord est nécessaire au sein des secteurs et/ou entreprises afin de définir les modalités de cette épargne et ensuite de l'utilisation du temps épargné.

À première vue rien de dangereux. Pourtant le système est particulièrement nocif:

1) Il donne l'apparence d'une liberté de gestion de ses congés. Pourtant rien n'est moins vrai. La seule liberté qu'il y aura sera celle de stocker rémunération et temps. La manière de le récupérer dépendra du bon vouloir de l'employeur.

2) Il a pour but de détourner les travailleurs de la sécurité sociale comme outil d'assurance collective. On enferme en fait les gens dans un système à l'américaine où chacun est responsable individuellement de construire sa propre protection sociale, sa propre assurance. On n'ose pas encore exprimer qu'on veut supprimer les droits aux allocations de chômage ou une nouvelle fois diminuer les pensions. Par contre, on encourage à épargner pour assurer soi-même un complément aux allocations légales de chômage ou aux allocations de pension – qu'on ne cesse d'attaquer ou de limiter – pour les périodes où on n'a plus de boulot ou pour la vieillesse.

3) Cela risque de mettre une pression "à faire des heures", à pousser les gens à bout, "à mettre de côté pour plus tard". Une pression d'autant plus grande si en même temps on

als men tegelijk de werking van de sociale zekerheid verder afbouwt. Een dergelijke druk kan al snel schadelijk zijn voor de gezondheid.

Sommige ministers beweren dat de loopbaanrekening de kans biedt om tijd op te sparen die men dan kan gebruiken als er klusjes in huis moeten worden uitgevoerd, als je voor langere tijd op vakantie wil gaan enz. Heel wat van die argumenten had men een paar jaar geleden ook al eens uit de kast gehaald bij... Audi Brussels.

In dat bedrijf wordt de werktijd op zes jaar berekend. Tijdens die zes jaar moeten de werknemers gemiddeld 38 uur per week hebben gewerkt. De jaren met een piekproductie kunnen ze 12 weken lang weken van 6 dagen draaien (48 uur). Die dagen worden opgespaard op een "plus-minus-conto".

Pierre, een arbeider van Audi Brussels getuigde hierover tegen ons: "Er was ons in die tijd gezegd dat we de opgespaarde zaterdagen op een ander moment konden opnemen, om thuis klusjes uit te voeren of om enkele extra vakantiedagen te nemen. Maar dat pakte in werkelijkheid helemaal anders uit. Als een werknemer vroeg zijn zaterdagen op te nemen, kreeg hij een op de twee keer van zijn baas te horen dat: "er niemand was om hem te vervangen". Al snel moesten we vaststellen dat er van vrijheid absoluut geen sprake was."

Een tweede maatregel is de "schenking van conventionele verlofdagen aan collega's die een ernstig ziek kind hebben." Een lovenswaardig voorstel op het eerste gezicht, dat gestoeld is op de spontane solidariteit tussen werknemers. Maar de grond van deze maatregel is schandalig.

Deze maatregel zal ouders van zieke kinderen die weinig of geen collega's hebben die hen een of meerdere van hun vakantiedagen willen afstaan immers geen enkele hulp bieden.

Deze maatregel ontneemt werknemers potentiële vakantiedagen die ze echt nodig hebben.

Bovendien biedt deze maatregel geen structurele oplossing voor ouders met een zwaar ziek kind. Er zou eigenlijk een systeem van tijdskrediet moeten bestaan dat onmiddellijk in werking kan treden, en dat voor de volledige duur van de ziekte van het kind.

Wij verwijzen hierbij opnieuw naar het gemeenschappelijke standpunt van de NAR (pp. 207-208): "De Raad [...] vraagt hij zich af of de maatregel wel nut heeft. [...] die maatregel niet nodig is om de nagestreefde zorgdoelstellingen in te vullen temeer daar andere bestaande verlofstelsels die

démantèle les mécanismes de sécurité sociale. Une telle pression sera rapidement nuisible à la santé.

Certains ministres ont déclaré que le compte carrière permettrait d'épargner du temps pour le jour où on a besoin de temps pour des travaux à la maison, besoin de congé pour des vacances prolongées, etc. Une série d'arguments qui avaient déjà été utilisés il y a quelques années chez... Audi Brussels.

Dans cette entreprise, le temps de travail est compté sur 6 ans. Au bout de 6 ans, les travailleurs doivent avoir travaillé en moyenne 38 heures par semaine. Les années de pic de production, ils peuvent travailler jusqu'à 12 semaines de 6 jours (48 heures). Ces jours sont accumulés sur un "compte plus-minus".

Pierre, ouvrier chez Audi-Brussels témoigne: "On nous avait dit à l'époque qu'on pourrait utiliser ces samedis accumulés à d'autres moments pour réaliser des travaux à la maison ou prendre quelques jours de vacances. Mais la réalité fut bien différente. Quand un travailleur demandait à pouvoir utiliser ses samedis, une fois sur deux son chef lui répondait: "je n'ai pas d'homme pour te remplacer". On a vite vu qu'on n'avait en fait aucune liberté."

Une deuxième mesure consiste en le "don de jours de congé conventionnels à des collègues qui ont un enfant gravement malade". Une proposition louable à première vue, qui s'appuie sur le réflexe de solidarité des travailleurs. Mais le fond de la mesure est scandaleux.

Cette mesure ne sera d'aucune aide pour tous les parents d'enfants malades qui ont peu de collègues ou peu de collègues en mesure de donner un jour de congé.

Cette mesure prive de congé potentiel des travailleurs qui en ont vraiment besoin.

Finalement, cette mesure traduit le manque de solution structurelle pour aider les parents dont l'enfant est gravement malade. Il devrait normalement exister un système de crédit-temps simple à mettre en œuvre et à durée proportionnelle à la maladie de l'enfant.

À cet égard, nous renvoyons à nouveau à la position commune du CNT (pp. 207-208): "Le Conseil s'interroge en outre quant à l'utilité de la mesure. [...] cette mesure n'est pas nécessaire pour atteindre les objectifs de soins poursuivis, d'autant que d'autres systèmes de congés existants peuvent

bekommeringen kunnen ondervangen, zoals de zorgverloven in het kader van de thematische verloven of het tijdskrediet. Hij vindt het derhalve niet wenselijk dat twee parallelle stelsels die soortgelijke doelstellingen nastreven, vastgesteld worden. Op grond daarvan kan de Raad niet akkoord gaan met die maatregel die volgens hem ongeschikt en overbodig is ten opzichte van de waaier van bestaande verlofstelsels."

Een derde maatregel versoepelt de regeling rond "werkgeversgroepering" of een gemeenschappelijke pool arbeiders.

Wij verwijzen hierbij opnieuw naar het standpunt van het gemeenschappelijke vakbondsfront (p. 228): "Het voorontwerp van wet voorziet enkel pro forma een begrenzing van het aantal werknemers dat via een werkgeversgroepering kan tewerkgesteld worden. Deze begrenzing staat op 50 werknemers, wat een dusdanig groot aantal is dat *de facto* er geen begrenzing is. Daarenboven staat er geen limiet op het aantal werkgeversgroeperingen die door een bepaalde werkgever mee kunnen opgericht worden, wat al gelijk een achterpoort is om deze niet al te ernstig te nemen grens te overschrijden."

Deze maatregel dreigt dus aanleiding te geven tot massaal misbruik. Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om de genoemde artikelen weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

répondre à ces préoccupations, tels que les congés pour soins développées dans le cadre des congés thématiques ou du crédit temps. Il estime dès lors qu'il n'est pas souhaitable de prévoir deux systèmes parallèles poursuivant des finalités similaires. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut marquer son accord par rapport à cette mesure qu'il estime inadéquate et superflue au regard de la palette de systèmes de congés existants.".

Une troisième mesure assouplit le système relatif au "groupement d'employeurs" ou un pool commun d'ouvriers.

Á cet égard, nous renvoyons de nouveau à la position adoptée par le front syndical commun (p.259): "L'avant-projet de loi prévoit uniquement pour la forme une limitation du nombre de travailleurs pouvant être occupés via un groupement d'employeurs. Cette limite est fixée à 50 travailleurs, un nombre si important qu'il n'y a *de facto* aucune limitation. En outre, il n'y a pas de limite en ce qui concerne le nombre de groupements d'employeurs à la création desquels un employeur peut participer, ce qui est déjà comme une porte ouverte au dé- passement de cette limite à ne pas trop prendre au sérieux.".

Cette mesure risque dès lors d'entraîner des abus massifs. Il est proposé de supprimer les articles mentionnés en raison des motifs développés ci-dessus.

Nr. 63 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 56 tot en met 67

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen de vereenvoudiging van deeltijdse arbeid. Zogenaamd omdat het administratief te complex zou zijn.

Het tegendeel is waar. België heeft 800 000 werknemers die deeltijds werken. Daarin zijn vrouwen oververtegenwoordigd. De huidige wetgeving stelt dat de werknemer met een deeltijds contract minstens vijf dagen van tevoren over zijn werkrooster moet worden geïnformeerd. Maar daar komt verandering in: dit wetsvoorstel zal het mogelijk maken werknemers hun "reële werkschema" pas 24 uur van tevoren mee te delen. Bovendien wil dit wetsvoorstel ook de plicht afschaffen dat alle mogelijke werkroosters (mogelijke werkdagen en -uren) in het arbeidsreglement opgenomen moeten worden.

Uiteindelijk krijgen de betrokken werknemers ook minder betaald voor de uren die je bovenop je gewone werkuren presteert. Vandaag krijgt een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster een loontoeslag als hij per week meer dan 3 uur bovenop zijn gewone uurrooster presteert. De regering wil nu dat die uren niet langer per week, maar per maand of – in geval van een variabel uurrooster – zelfs per trimester worden berekend. Concreet betekent dat dat men meer dan 12 bijkomende uren per maand moet presteren vooraleer men van een loontoeslag kan genieten (of 39 uur per trimester in geval van een variabel uurrooster).

En daar houdt het niet op. De bijkomende uren gepresteerd "op vraag van de werknemer zullen niet langer beschouwd worden als overuren die recht kunnen geven op het uitbetalen van een loontoeslag".

Deze maatregel wordt ook in sterke bewoordingen veroordeeld in het advies van het gemeenschappelijk vakbondsfront (p. 229): "Het wijzigen van het KB overwerk op zulk een manier dat voor een nog groter aantal meeruren niet langer overloon verschuldigd is, door niet alleen het krediet te verhogen van 3 uren naar 3 uren en veertien minuten en het verhogen van het maximaal aantal meeruren waarvoor niet langer overloon verschuldigd is van 39 naar 168 (!) vormt

N° 63 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 56 à 67

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles portent sur la simplification du travail à temps partiel, au motif qu'il serait trop complexe sur le plan administratif.

C'est en réalité tout le contraire. En Belgique, 800 000 personnes travaillent à temps partiel. Au sein de ce groupe, les femmes sont surreprésentées. La législation actuelle stipule que le travailleur lié par un contrat à temps partiel doit être informé de son horaire au moins cinq jours à l'avance. Toutefois, le projet de loi apporte du changement en la matière: il permettra aux employeurs de ne communiquer leur "horaire réel" que 24 heures à l'avance. En outre, le projet de loi entend également supprimer l'obligation d'inscrire tous les horaires de travail possibles (c'est-à-dire tous les jours et toutes les heures de travail possibles) dans le règlement de travail.

Enfin, les travailleurs concernés seront également moins rémunérés pour leurs heures supplémentaires. Á l'heure actuelle, un travailleur à temps partiel dont l'horaire est variable perçoit un sursalaire s'il preste plus de 3 heures supplémentaires par semaine. Le gouvernement souhaite désormais que ces heures soient calculées non plus par semaine, mais par mois voire par trimestre en cas d'horaire variable Concrètement, cela signifie qu'il faudra dès lors prester plus de 12 heures supplémentaires par mois avant de pouvoir bénéficier d'un sursalaire (ou 39 heures supplémentaires par trimestre en cas d'horaire variable).

Et ce n'est pas tout. Les heures complémentaires effectuées "à la demande du travailleur ne seront plus considérées comme des heures supplémentaires pouvant donner lieu au paiement d'un sursalaire".

Cette mesure est également vertement critiquée dans l'avis du front commun syndical (p. 260): "Modifier l'arrêté royal sur les heures supplémentaires de telle manière qu'un sursalaire ne sera plus dû pour un nombre encore plus important d'heures de dépassement, non seulement en augmentant le crédit de trois heures à trois heures et 14 minutes et en augmentant de 39 à 168 (!) le nombre maximum d'heures de dépassement pour lesquelles plus aucun sursalaire ne

een enorme financiële aderlating voor deeltijdse werknemers die nu reeds de eindjes moeilijk aan elkaar kunnen knopen. Deze maatregelen komen in de feiten neer op een deregulering van deeltijdse arbeid, storten deeltijds werkenden, die zich nu reeds in een zwakkere positie bevinden, in nog meer onzekerheid dan deze waar ze al onder te lijden hadden en hebben niets te maken met het werkbaar maken van werk. Daarenboven zullen deze maatregelen buitenproportioneel veel vrouwen treffen en maken ze het nog complexer om enige vorm van controle uit te oefenen op het respect van de regelgeving ter zake."

Een belangrijk deel van de deeltijdse werknemers wil graag meer uren werken. Om hun deeltijds loon wat aan te vullen. Voor de baas zal het dus gemakkelijk zijn om elk overuur dat gemaakt wordt te bestempelen als "op aanvraag van" de werknemer om zo geen loontoeslag te hoeven betalen. De regering introduceert dus kunstgrepen waarmee de verloning van werknemers die al niet veel verdienen nog omlaag kan worden gehaald. Dat zal vooral wegen op het loon van vrouwen die in deze situatie het talrijkst zijn.

Voeg daarbij de toegenomen flexibiliteit en het wordt quasi onmogelijk om naast de ene deeltijdse baan nog een andere te hebben. Kortom, die jojo-contracten betekenen minder tijd, meer stress en minder salaris.

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt het verval voorgesteld van de genoemde artikelen.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

sera dû, constitue un énorme préjudice financier pour les travailleurs à temps partiel qui, déjà à l'heure actuelle, parviennent difficilement à joindre les deux bouts. Ces mesures reviennent dans les faits à une dérégulation du travail à temps partiel, plongent les travailleurs à temps partiel, qui se trouvent déjà à l'heure actuelle dans une position plus défavorable, dans une insécurité encore plus grande que celle où ils se trouvaient déjà et n'ont rien à voir avec l'objectif de rendre le travail faisable. De plus, ces mesures toucheront, de manière disproportionnée, de nombreuses femmes et compliqueront encore davantage l'exercice de toute forme de contrôle du respect de la réglementation en la matière."

De nombreux travailleurs à temps partiel souhaitent travailler un plus grand nombre d'heures afin de compléter leur salaire d'emploi à temps partiel. Il sera donc facile pour le patron de considérer toute heure supplémentaire comme ayant été prestée "à la demande" du travailleur, afin de ne pas devoir payer de sursalaire. Le gouvernement met ainsi en place des mécanismes qui permettront de réduire encore la rémunération de travailleurs dont les salaires sont déjà très modestes. Ces mesures pèseront surtout sur le salaire des femmes, qui constituent la majorité des personnes dans cette situation.

Si l'on ajoute à cela le renforcement de la flexibilité, il deviendra quasiment impossible d'avoir un autre emploi à temps partiel en plus du premier. En résumé, ces contrats "yo-yo" signifient moins de temps, plus de stress et moins de salaire.

Pour les raisons mentionnées plus haut, nous proposons la suppression des articles concernés.

Nr. 64 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 68 tot en met 75

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

Deze artikelen betreffen een wettelijk kader om glijdende uurroosters in te stellen op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Opvallend is dat er voor het opstellen van zo'n glijdende werktijden een aanpassing van het arbeidsreglement volstaat en er dus géén cao vereist is die onderhandeld werd met alle vakbonden die verkozen zijn in de vakbondsafvaardiging. Deze maatregel dient duidelijk om de vakbonden onderling tegen elkaar uit te spelen. Dit doorbreekt ook de solidariteit tussen bijvoorbeeld arbeiders en bedienden in hetzelfde bedrijf, die hele andere werkomstandigheden hebben.

Maar nog veel erger is dat in de memorie van het wetsontwerp staat dat als een werknemer de binnen het systeem te veel gepresteerde uren niet tijdig kan inhalen, de werknemer géén aanspraak meer zal kunnen maken op de inhaalrust en op de betaling van deze te veel gepresteerde uren. Dit zet de deur open voor onbetaalde uren werk.

Wij verwijzen hierbij ook naar het standpunt van het gemeenschappelijk vakbondsfront (p. 230): "In de memorie van het voorontwerp van wet wordt gesteld dat als een werknemer de binnen het systeem te veel gepresteerde uren niet tijdig kan inhalen, de werknemer geen aanspraak meer zal kunnen maken op de inhaalrust en op de betaling van deze te veel gepresteerde uren. Dit is een oprechte schande en gaat resoluut in tegen het principe dat een werknemer loon dient te krijgen voor de door die werknemer gepresteerde arbeid."

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt het verval voorgesteld van de genoemde artikelen.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

N° 64 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 68 à 75

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Ces articles introduisent un cadre légal en vue d'instaurer des horaires flottants par le biais d'une convention collective de travail ou du règlement de travail.

Il est étonnant de constater qu'il suffit d'adapter le règlement de travail pour instaurer de tels horaires flottants et qu'une CCT négociée avec l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale n'est donc pas requise. Cette mesure vise manifestement à faire jouer la concurrence entre les syndicats. Cela met également à mal la solidarité entre les ouvriers et les employés d'une même entreprise, par exemple, qui travaillent dans des conditions totalement différentes.

Mais, il y a pire. L'exposé des motifs du projet de loi précise que si un travailleur ne peut pas récupérer les heures qu'il a prestées en trop dans le cadre du système, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire et au paiement de ces heures excédentaires. Cela ouvre la porte aux heures de travail non rémunérées.

Nous renvoyons également à ce propos à la position adoptée par le front commun syndical (p. 261): "Dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, il est indiqué que si un travailleur ne peut pas récupérer les heures qu'il a prestées en trop dans le cadre du système, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire et au paiement de ces heures excédentaires. C'est un vrai scandale et cela va résolument à l'encontre du principe selon lequel un travailleur doit être rémunéré pour le travail qu'il a effectué."

À la lumière des raisons précitées, nous proposons de supprimer les articles cités.

Nr. 65 VAN DE HEREN **HEDEBOUW** EN **VAN HEES**

Art. 79

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Dit artikel betreft de e-commerce. Het artikel, waarbij de uitzondering voor nachtarbeid in de e-commerce wordt bevestigd in de tekst van de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt opgenomen naast de andere wettelijke toelatingen voorzien in artikel 36 van deze wet, werd "ten laatste ure" nog toegevoegd aan de "Wet Peeters".

Hoewel er hier sprake is van de "e-commerce" gaat het in werkelijkheid over een groot aantal sectoren die betrokken zijn. De aan de elektronische handel verbonden logistieke en ondersteunende diensten bestrijken in feite verschillende sectoren, waaronder distributie, vervoer, opslag enzovoort. Het gaat in totaal om duizenden werknemers wier arbeidsregime dreigt te veranderen.

In de sectoren van de distributie en de logistiek bestaat al een overeenkomst die in afwijkingen voorziet, mits aan de betrokken werknemers een overloon wordt uitbetaald (zoals het logistiek centrum van Nike in Laakdal). Bestellen via het internet is echter nog niet zó ingeburgerd. Zo heeft de Innogroep een website aangemaakt voor onlineaankopen omdat iedereen het doet, maar het verkoopvolume is absoluut ontoereikend om de kosten te dekken. Decathlon is het enige bedrijf dat sinds december 2015 (datum van de laatste overeenkomst) een aanvraag heeft ingediend, en dat was niet inzake e-commerce, maar om de openingsuren van zijn opslagplaats te kunnen uitbreiden.

De regering stelt dat dankzij het toestaan van nachtarbeid banen zullen kunnen worden gecreëerd in België, want nu zijn het de buurlanden die de e-commerce-bedrijven aantrekken. Die vestigen zich immers waar de grootste "geschenken" worden gegeven; als ze dan alle subsidies hebben geïncasseerd, trekken ze weg. Men kan zich dus voorstellen dat Amazon zich in België vestigt na te hebben geprofiteerd van al wat het noorden van Frankrijk nu aan dat bedrijf geeft, en dan na enkele jaren opnieuw wegtrekt. De gecreëerde banen zouden dus geen langdurige banen zijn.

Vraag: wat is dus het echte doel van de regering, als zij die mogelijkheid invoert?

N° 65 DE MM. **HEDEBOUW** ET **VAN HEES**

Art. 79

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cet article porte sur le e-commerce. Il a été ajouté "à la dernière minute" à la "loi Peeters". Il confirme l'exception relative au travail de nuit pour le e-commerce dans le texte de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et l'ajoute aux autres autorisations légales prévues à l'article 36 de cette loi.

Bien que cette disposition porte sur le "e-commerce", il vise, en réalité, de nombreux secteurs associés. Les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique concernent en fait plusieurs secteurs, dont la distribution, le transport, les entrepôts, soit des milliers de personnes qui risquent de voir leur régime de travail qui change.

Dans les secteurs distribution et logistique Il existe déjà une convention qui organise des dérogations moyennant sursalaire pour les travailleurs concernés. Un exemple concret: le centre logistique de Nike à Laakdal. Mais le phénomène de clients qui font leur commande par internet n'est pas encore si important que ça. Par ex le groupe Inno a créé un site pour achats en ligne parce que tout le monde le fait mais le volume généré est absolument insuffisant et ne permet pas de rentrer dans les frais. Seule entreprise qui a introduit une demande depuis décembre 2015 (date de la dernière convention) est Décathlon et ce n'était pas pour l'e-commerce mais pour pouvoir élargir les heures de travail de son entrepôt.

Le gouvernement dit que l'autorisation du travail de nuit permettra de créer des emplois en Belgique car actuellement ce sont les pays voisins qui attirent les entreprises d'e-commerce. En fait, les entreprises d'e-commerce s'installent là où les cadeaux sont les plus gros, puis quand elles ont bien pompé toutes les subventions elles s'en vont. On pourrait donc imaginer que Amazon s'installe en Belgique après avoir profité de tout ce que le nord de la France lui donne maintenant puis s'en aille de nouveau après quelques années. Les emplois créés ne seraient donc pas des emplois perennes.

Question: quel est donc le véritable but du gouvernement en introduisant cette possibilité?

1. Het overleg kunnen overslaan;

2. de geesten doen wennen aan de uitbreiding van de werktijden (en uiteindelijk de openingsuren). Er zijn al ondernemingen met werktijden van 6 uur 's morgens tot 22 uur (aanvulling van voorraden of voorbereiding van bestellingen). De werkgevers vragen dat in dergelijke gevallen de uren na 20 uur niet worden beschouwd als nachtwerk, om hun kosten te doen dalen;

3. de geesten eraan doen wennen om met banencreatie als argument, om het even wat te aanvaarden.

Wij verwijzen hierbij naar het standpunt van het gemeenschappelijk vakbondsfront (p. 231): "Het bij wet invoeren van een afwijking op het algemene verbod van nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel gaat voorbij aan de schadelijke gevolgen van nachtarbeid op het vlak van fysische en psychische gezondheid en kan op geen enkele manier in verband gebracht worden met het werkbaar maken van werk. Zoals ook al eerder bleek voor de distributiesectoren stellen zij vast dat ze nooit geconfronteerd werden met een concrete vraag van de werknemers in de paritaire comités. De regering is hierbij ingegaan op een eenzijdige vraag van bepaalde milieus in plaats van hierover interprofessioneel en sectoraal overleg over op gang te brengen. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zullen niet aanvaarden dat de wettelijk verplichte nadere regels van overleg verder worden uitgehold."

Omwille van de hierboven genoemde redenen wordt voorgesteld om deze artikelen weg te laten.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)
Marco VAN HEES (PTB-GO!)

1. ne pas devoir passer par la concertation;

2. habituer les esprits à l'extension des horaires (et au final des heures d'ouverture). Il y a déjà des enseignes où on travaille de 6h du mat à 22h (pour le réassort ou pour préparer les commandes). Et les patrons demandent que dans ces cas-là les heures au-delà de 20h ne soient plus considérées comme heures de nuit. Histoire de baisser leurs coûts;

3. habituer les esprits à accepter n'importe quoi au nom de la création d'emplois.

Nous renvoyons, à cet égard, à l'avis du front commun syndical (p. 231): "L'introduction légale d'une dérogation à l'interdiction générale du travail de nuit pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ne tient pas compte des conséquences néfastes du travail de nuit sur le plan de la santé physique et psychique et ne peut en aucune manière être relié au travail faisable. Comme il est déjà également apparu par le passé pour les secteurs de la distribution, ils constatent qu'ils n'ont jamais été confrontés à une demande concrète des travailleurs au sein des commissions paritaires. Ce faisant, le gouvernement a accédé à une demande unilatérale émanant de certains milieux au lieu d'engager une concertation interprofessionnelle et sectorielle à ce sujet. Les membres représentant les organisations des travailleurs n'accepteront pas que l'on continue de vider les modalités de concertation légalement obligatoires de leur substance.".

C'est pour toutes les raisons énumérées plus haut que nous proposons de supprimer ces articles.

Nr. 66 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 9

De woorden "wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent" **vervangen door de woorden** *"wordt omgezet in een aantal opleidingsdagen per werknemer".*

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 gewezen, 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 álle 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 te maken[1]

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

N° 66 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 9

Remplacer les mots "est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein" **par les mots** *"est converti vers un nombre de jours de formation par travailleur.".*

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 nos entreprises moins énergivores[1], la formation continuée

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

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

In dat verband stelde de Europese Commissie[2] 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 %". In 2008 vervolledigde 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 opleidingenaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen;

2. wetsvoorstel DOC 53 2307/001 tot wijziging van de wet van 3 december 2005 betreffende het generatiepact, om de ondernemingen ertoe aan te zetten meer inspanningen te

[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

constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne[2] 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.

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

[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.

leveren voor de opleiding van hun werknemers en bij die opleidingsinspanningen de leeftijdspiramide 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.

Met 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 arbeidskrachtenenquêtes[4] 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 werknemers.

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.

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

[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

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'Économie[4] révèlait 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."

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.

Ces amendements au Chapitre 2, Section 1ere '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,

[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*.

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.

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.

ils visent à imposer un droit individuel à la formation, garantissant que chaque travailleur, sans discrimination, puisse y avoir droit.

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 1er janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1er 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 au nombre de jours auquel il a droit cette année suivante.

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

Nr. 67 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 11

De woorden "omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar" **vervangen door de woorden** "*omgezet in een interprofessionele doelstelling van vijf opleidingsdagen 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 gewezen, 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 álle 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

N° 67 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

en onze ondernemingen minder energieverslindend te maken[5] , is de voortgezette opleiding één van de sleutelelementen om de gezondheid van onze ondernemingen te waarborgen.

In dat verband stelde de Europese Commissie[6] 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 %". In 2008 vervolledigde 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"[7].

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 opleidingenaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen;

nos entreprises moins énergivores[5], la formation continuée constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne[6] 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."[7]

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.

5 Zie in dat verband het wetsvoorstel tot invoering van een koppeling werk-leefmilieu in het sociaal overleg (DOC 53 1438/001).
6 Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003.
7 Europese Commissie, Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften, 2008.

5 Voir à ce sujet la proposition de loi créant une alliance emploi-environnement dans la concertation sociale (DOC n° 53 1438/001).
6 Commission européenne, Améliorer la qualité de l'emploi, un examen des progrès accomplis, 2008.
7 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 3 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 leeftijdspiramide 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.

Met 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 arbeidskrachtenenquêtes[8] 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 werknemers.

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.

Deze amendementen op Hoofdstuk 2, Afdeling 1, Investeren in opleiding, liggen in het verlengde van die

[8] 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.

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'Économie[8] révèlait 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."

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.

Ces amendements au Chapitre 2, Section 1ere 'Investir dans la formation' s'inscrivent dans la droite ligne de ces

[8] 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*.

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.

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.

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.

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 1er janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1er 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 au nombre de jours auquel il a droit cette année suivante.

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

Nr. 68 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° 68 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 ;

— 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 1er 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;

— 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 1er 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 vierde lid moeten, voor de periode 2017-2018, de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten op de voormelde Directie worden neergelegd op uiterlijk 30 november 2017.".

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 1er janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Par dérogation à l'alinéa 4, les conventions collectives précitées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée au plus tard pour le 30 novembre 2017.".

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 gewezen, 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 álle 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

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

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 te maken[9] , is de voortgezette opleiding één van de sleutelelementen om de gezondheid van onze ondernemingen te waarborgen.

In dat verband stelde de Europese Commissie[10] 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 %". In 2008 vervolledigde 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"[11].

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

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

10 Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003

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

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 nos entreprises moins énergivores[9], la formation continuée constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne[10] 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."[11]

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

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

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

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

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 opleidingenaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen;

2. wetsvoorstel DOC 53 2307/001 tot wijziging van de wet van 3 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 leeftijdspiramide 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.

Met 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 arbeidskrachtenenquêtes[12] 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 werknemers.

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

[12] 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

futures en son sein, d'orienter l'offre de formation et, *de facto*, favorisera son développement à moyen terme.

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'Économie[12] révèlait 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."

Ces discriminations ont pour corollaire une fragilisation des travailleurs, en particulier ceux qui sont exposés à la concurrence internationale et aux évolutions technologiques,

[12] 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.*

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.

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.

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.

un gaspillage d'opportunités de qualification supplémentaire pour les travailleurs et, dès lors, *de facto*, aussi un gaspillage d'opportunités économiques pour les entreprises.

Ces amendements au Chapitre 2, Section 1ere '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.

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 1er janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1er 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 au nombre de jours auquel il a droit cette année suivante.

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

Nr. 69 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 14

Het vierde lid vervangen door wat volgt:

"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

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 gewezen, 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 álle 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

N° 69 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 14

Remplacer l'alinéa 4 comme suit:

"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 1er janvier 2019".

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

bevorderen en onze ondernemingen minder energieverslindend te maken[13] , is de voortgezette opleiding één van de sleutelelementen om de gezondheid van onze ondernemingen te waarborgen.

In dat verband stelde de Europese Commissie[14] 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 %". In 2008 vervolledigde 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"[15].

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 opleidingenaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen;

nos entreprises moins énergivores[13], la formation continuée constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne[14] 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."[15]

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.

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

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

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

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

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

15 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 3 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 leeftijdspiramide 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.

Met 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 arbeidskrachtenenquêtes[16] 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 werknemers.

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.

Deze amendementen op Hoofdstuk 2, Afdeling 1, Investeren in opleiding, liggen in het verlengde van die

[16] 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

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'Économie[16] révèlait 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."

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.

Ces amendements au Chapitre 2, Section 1ere 'Investir dans la formation' s'inscrivent dans la droite ligne de ces

[16] 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.*

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.

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.

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.

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 1er janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1er 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 au nombre de jours auquel il a droit cette année suivante.

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

Nr. 70 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. Vanaf 1 januari 2019 beschikt de werknemer over vijf opleidingsdagen per jaar.

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

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 gewezen, 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 álle werknemers, met name voor de laaggeschoolden en

N° 70 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 15

Remplacer l'alinéa 1er 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 1er janvier 2017. A partir du 1er janvier 2019, un droit à la formation de 5 jours par an par travailleur est d'application dans l'entreprise.

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

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

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 te maken[17] , is de voortgezette opleiding één van de sleutelelementen om de gezondheid van onze ondernemingen te waarborgen.

In dat verband stelde de Europese Commissie[18] 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 %". In 2008 vervolledigde 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"[19].

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

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

[18] Europese Commissie, De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen, 2003

[19] Europese Commissie, Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften, 2008

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 nos entreprises moins énergivores[17], la formation continuée constitue l'un des facteurs clés en vue d'assurer la bonne santé de nos entreprises.

Ainsi, la Commission européenne[18] 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."[19]

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

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

[18] Commission européenne, Améliorer la qualité de l'emploi, un examen des progrès accomplis, 2008.

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

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 opleidingenaanbod te sturen; bovendien zal zulks *de facto* de bedrijfsontwikkeling op middellange termijn bevorderen;

2. wetsvoorstel DOC 53 2307/001 tot wijziging van de wet van 3 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 leeftijdspiramide 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.

Met 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 arbeidskrachtenenquêtes[20] 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,

[20] 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

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.

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'Économie[20] révèlait 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

[20] 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*.

indien ze over een diploma van hogere studies beschikken en indien ze voltijds werken in een onderneming met meer dan 250 werknemers.

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.

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.

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.

d'études supérieures et s'ils travaillent à temps plein dans une entreprise de plus de 250 travailleurs."

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.

Ces amendements au Chapitre 2, Section 1ere '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.

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 1er janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1er 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 au nombre de jours auquel il a droit cette année suivante.

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

Nr. 71 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 28/1 *(nieuw)*

In titel 2, hoofdstuk 2, een afdeling 3 "Mantelzorger" invoegen, luidende:

"Afdeling 3. Mantelzorger

Art. 28/1

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. 28/2

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. 28/3

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:

N° 71 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 28/1 *(nouveau)*

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 3 intitulé *"Aidant-proche"*, **rédigée comme suit:**

"Section 3 Aidant-proche.

Art. 28/1.

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. 28/2

L'article 100, § 1er, 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. 28/3

Dans l'article 205, § 1er, 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/ de bepaling onder 3°, 2, wordt aangevuld als volgt:

"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. 28/4

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.".

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

"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, § 1er, 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, § 1er, 1°, de la loi coordonnée, ou se trouvant en incapacité de travail au sens de l'article 100, § 1er, 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. 28/4

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. 14 quater. 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. 28/5

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

"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. 28/6

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. 28/7

In de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wordt een nieuw artikel 103quinquies ingevoegd:

Art. 28/5

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° 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. 28/6

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. 28/7

Dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, un nouvel article 103 quinquies est inséré:

"Art. 103quinquies. De beperking tot maximaal 51 maanden als bepaald bij de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd bij cao nr. 103ter, 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.".

Art. 28/8

In artikel 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, hersteld bij het koninklijk besluit van 30 december 2014, wordt § 2 aangevuld met een lid, luidende:

"De beperking tot maximaal 48 maanden als bedoeld in het eerste lid 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.".

Onderafdeling 3. Werkloosheid

Art. 28/9

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.".

"la limitation à 51 mois maximum 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, telle que modifiée par la CCT n°103ter, 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".

Art. 28/8

Dans l'article 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, rétabli par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, le § 2 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"La limitation à 48 mois prévue à l'alinéa 1er 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."

Sous-section 3: Chômage

Art. 28/9

L'article 30, alinéa 3, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 por tant réglementation du chômage, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 1er 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. 28/10

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. 28/11

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 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. 28/12

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

Art. 28/10

L'article 42, § 2, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l 'arrêté royal du 1er 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. 28/11

Dans l'article 51, § 1er, 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 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. 28/12

L'article 56, § 1er, 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

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. 28/13

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. 28/14

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

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. 28/13

L'article 34, § 1er, 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. 28/14

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

Onderafdeling 5: Integratietegemoetkomingen

Art. 28/15

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. 28/16

De Koning kan de door de artikelen 28/3 tot 28/15 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 loyauteit verplicht voelen voor die oplossing te kiezen, en dat anderen niet anders kunnen doen dan een beroep te doen

Sous-section 5: Allocations d'intégration

Art. 28/15

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. 28/16

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 28/3 à 28/15.".

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 familier 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

op mantelzorg, omdat er onvoldoende professionele thuisopvang 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 buren, 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

solution par manque de services professionnels de prise en 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 renoncent 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 de cesse 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

ontfermt over een kind met een blijvende handicap, maar net zo goed over een man die langer dan 48 maanden voor zijn chronisch/palliatief zieke vrouw zorgt. Indien het gemotiveerd tijdskrediet 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 hypotheek 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 alsmaar 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. Uit

un handicap persistant, mais aussi d'un homme qui s'occupe 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 dé jà 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 (comprenant 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 sectioni 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

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 (milieurapport 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 (IWTSBO)) 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 debase, 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. milieurapport 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 tijdskredietsystemen verstrengen, verdunt het potentieel aan mantelzorgers.

5. De huidige generatie mantelzorgers is een sandwichgeneratie: 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 kerktoren: de sandwichgeneratie 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 uitstroomeffect 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 NotreDame 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 sociaaldemografische 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.

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.

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

Les situations de prises en considération des aidants proches et des services d'aides et de soins pouvaient bien sûr fortement varier entre certains États, mais toutes les analyses se rejoignaient 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 psy-chologique; 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

het aanbod vaak slecht of doen zij er geen beroep op omdat zij solidair willen blijven met de verzorgde, maar ook omdat 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 zorgbehoevende 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 socialezekerheidssysteem;

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

connaissent mal les services existants, n'y recourent pas vu qu'ils veulent rester solidaires de la personne aidée, mais 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.

Het KCE heeft heel wat aanbevelingen geformuleerd. Gelet op het opzet van deze afdeling onthouden we vooral de aanbeveling om de sociale rechten van de mantelzorgers te vrijwaren, met aandacht voor de sociale (on) gelijkheid tussen de mantelzorgers, gezien hun verschillend sociaaleconomische status. Met andere woorden, in geen geval mag het "Mattheüs-effect" spelen bij het stimuleren van mantelzorg.

Aanpassing of vermindering van de werkuren, financiële vergoedingen, toegang tot sociale rechten, toegang tot respijtzorg 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 WestVlaanderen) momenteel zijn onderzoek af (tweejarig ESFproject "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.

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

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 (Mattheüs-effect) 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).

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 par tagé 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. 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).

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

Nr. 72 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 28/17 *(nieuw)*

In Titel 2, Hoofdstuk 2, een Afdeling 4 *"Geboorteverlof"* invoegen, luidende:

"Afdeling 4 – Geboorteverlof

Art. 28/17; 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, ontvangt 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.".".

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe het geboorteverlof, dat vaak "vaderschapsverlof" wordt genoemd, en dat thans tien dagen bedraagt, tot vijftien dagen te verlengen en het verplicht te maken. Aldus wordt niet alleen de rol van de vader of van de meeouder ten aanzien van het kind bevorderd, maar komt er tevens meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in de gezinssfeer.

N° 72 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 28/17 *(nouveau)*

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 4 *"Congé de naissance"* rédigée comme suit:

"Section 4 – Congé de naissance

Art. 28/17; 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 1er 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.".".

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.

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 meeouder (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 toegewijde 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 meer 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/meeouder 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 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.

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 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.

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

Nr. 73 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 28/18 *(nieuw)*

In Titel 2, Hoofdstuk 2, een afdeling 5 *"Rouwverlof"* **invoegen, luidende:**

"Afdeling 5 – Rouwverlof

Art. 28/18. 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° 73 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 28/18 *(nouveau)*

Au Titre 2, Chapitre 2, insérer une section 5 *"Congé de deuil"* **rédigée comme suit:**

"Section 5 – Congé de deuil

Art. 28/18. 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 1er 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. 28/19. In artikel 2, VI°, a), van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden "van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster," weggelaten.

Art. 28/20. In artikel 2, VII°, a), van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden "van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster," weggelaten.

Art. 28/21. 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. 28/22. De Koning is gemachtigd de in de artikelen 28/18 tot 28/21 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 uitgebreid tot vijf werkdagen 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. 28/19. 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. 28/20. 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. 28/21. 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. 28/22. Le Roi est habilité à modifier les dispositions visées aux article 28/18 à 28/21.".

JUSTIFICATION

Cette proposition de loi 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 geen 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 civiques 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 overheen 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)soeur.

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.

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.

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

Nr. 74 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 2

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het punt 1°, eerste lid, de woorden "door middel van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités" **vervangen door de woorden** *"door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en, bij ontstentenis daarvan, door middel van het arbeidsreglement.";*

2/ het punt 2° weglaten.

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt er bovenal toe de kaart te trekken van het sociaal overleg.

Dit door de regering ingediende wetsontwerp beoogt immers te bepalen dat de in artikel 20*bis* van de arbeidswet bedoelde "kleine-flexibiliteitsregeling" kan worden ingesteld door middel van een wijziging van het arbeidsreglement of bij collectieve arbeidsovereenkomst. Aldus wordt de wijziging van het arbeidsreglement de regel, terwijl de collectieve arbeidsovereenkomst de uitzondering vormt.

Volgens de indieners van dit amendement wordt het sociaal overleg op deze wijze niet bepaald in acht genomen. Zij willen dan ook dat de collectieve arbeidsovereenkomst opnieuw de regel wordt.

In de ontworpen configuratie zal een onderneming die de "kleine flexibiliteit" wil instellen, een collectieve arbeidsovereenkomst moeten sluiten. Alleen wanneer het niet mogelijk blijkt tot een akkoord te komen, kan de "kleine-flexibiliteitsregeling" worden ingesteld door middel van een wijziging van het arbeidsreglement.

Met dit wetsontwerp beoogt de regering de annualisering van de berekening van de wekelijkse arbeidsduur te veralgemenen. De ondernemingen die de bij artikel 20*bis* van

N° 74 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 2

Apporter les modifications suivantes:

1/ au point 1°, dans l'alinéa 1er, remplacer les mots "via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires" **par les mots** *"via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et, à défaut, le règlement de travail";*

2/ supprimer le point 2°.

JUSTIFICATION

Le présent amendement a d'abord pour but de privilégier la concertation sociale.

En effet, le projet de loi du gouvernement prévoit que le régime de petite flexibilité prévu à l'article 20 bis de la loi sur le travail peut être mis en place par modification du règlement de travail ou convention collective de travail. La modification du règlement de travail devient donc la règle tandis que la convention collective de travail est l'exception.

Les auteurs du présent amendement estiment que ce n'est pas la voie la plus respectueuse de la concertation sociale et souhaitent proposent de rétablir la convention collective de travail comme règle.

Dans la configuration proposée, pour mettre en œuvre la petite flexibilité, l'entreprise sera amenée à conclure une convention collective de travail. Ce n'est qu'à défaut d'accord possible que le régime pourra être mis en place par une modification du règlement de travail.

Dans son projet de loi, le gouvernement entend généraliser l'annualisation du calcul de la durée hebdomadaire du temps de travail. En effet, les entreprises qui souhaitent mettre en

de arbeidswet bedoelde flexibiliteitsregeling willen instellen, zullen er immers toe verplicht zijn een periode van één jaar (dan wel een andere periode van twaalf maanden) als referteperiode te hanteren.

Deze wijziging is onbegrijpelijk.

Waarom wordt de ondernemingen een referteperiode van één jaar opgelegd?

Eerst en vooral komt zulks de sociale vrede niet ten goede, en de mogelijkheid tot het sluiten van overeenkomsten komt in het gedrang.

In sommige ondernemingen kan het gebeuren dat de werknemers die, hoewel zij misschien wel te vinden zijn voor de flexibiliteitsregeling, zich laten afschrikken door de verplichte annualisering; die situatie zal onvermijdelijk tot onnodige spanningen leiden.

Vervolgens gaat het om een verplichte annualisering, die geenszins wordt onderbouwd door objectieve, technische redenen of arbeidsorganisatorische redenen.

Richtlijn 2003/88/EG, waarnaar onze wetgever zich moet schikken, voorziet evenwel in een referteperiode van maximum vier maanden voor de berekening van de wekelijkse arbeidsduur[21]. Die Richtlijn voorziet weliswaar in de mogelijkheid om die referteperiode op te trekken tot twaalf maanden, maar dan wel alleen bij collectieve arbeidsovereenkomsten of bij overeenkomsten tussen de sociale partners, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, en met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers[22].

Door een referteperiode van twaalf maanden te veralgemenen en die wettelijk op te leggen – dan nog zonder verantwoording en zonder oog voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers –, menen de indieners van dit amendement dat de regering Richtlijn 2003/88/EG schendt.

Om die redenen strekt dit amendement ertoe ook deze verplichte annualisering van de arbeidsduur weg te laten.

[21] Artikel 16, eerste lid, b).
[22] Artikel 19, tweede lid.

place le régime de flexibilité prévu à l'article 20*bis* de la loi sur le travail seront contraints de prendre comme durée de référence une période d'une année (ou une autre période de douze mois).

Cette modification est incompréhensible.

Pourquoi imposer aux entreprises une période de référence d'une année?

D'abord, cela nuit à la paix sociale et hypothèque d'éventuels accords qui auraient pu être conclus.

En effet, dans certaines entreprises, alors que les travailleurs seraient d'accord de mettre en place le régime de flexibilité, ceux-ci pourraient être freiné par l'annualisation obligatoire ce qui ne manquera pas de créer inutilement des tensions.

Ensuite, cette annualisation est obligatoire et nullement justifiée par des raisons objectives ou techniques ou ayant trait à l'organisation du travail.

Or, la directive 2003/88/CE, à laquelle notre législation doit se conformer, fixe une période de référence maximale de 4 mois pour le calcul de la durée hebdomadaire du travail[21]. Ladite directive prévoit certes la possibilité de porter cette période de référence à 12 mois mais uniquement par conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail et en respectant les principes généraux de la protection, de la sécurité et de la santé des travailleurs[22].

En généralisant et en imposant par la loi, une période de référence de 12 mois, de surcroit sans justification et en n'ayant aucun égard pour la sécurité et la santé des travailleurs, les auteurs du présent amendement estiment que le gouvernement contrevient à la directive 2003/88/CE.

Pour ces raisons, le présent amendement supprime également cette obligation d'annualisation du temps de travail.

[21] Article 16 alinéa 1er, b).
[22] Article 19 alinéa 2.

Annualisering zal dus nog steeds kunnen, maar dan wel niet verplicht, en alleen na overleg tussen de sociale partners; deze kunnen de noden objectiveren en rekening houden met de negatieve gevolgen ervan voor de werknemers.

L'annualisation sera donc toujours possible, mais non imposée, suite à des discussions entre partenaires sociaux qui pourront objectiver les besoins et tenir compte des impacts négatifs pour les travailleurs.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 75 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 3

De woorden "31 januari 2017" **vervangen door de woorden** *"30 september 2017"*.

VERANTWOORDING

De regering voorziet voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die vóór 31 januari 2017 worden gesloten en ingediend in een uitzondering op de verplichte annualisering van de arbeidstijd.

Aangezien het wetsontwerp op die datum aangenomen noch bekendgemaakt is, geeft de regering terugwerkende kracht aan die bepaling.

De collectieve arbeidsovereenkomsten die eventueel tussen 31 januari 2017 en de datum van bekendmaking van de wet zouden worden gesloten, zouden immers niet kunnen voorzien in een referteperiode van minder dan 12 maanden.

Door op die manier tewerk te handelen, doet de regering afbreuk aan de beginselen van de rechtszekerheid en van de niet-retroactiviteit van de wetten.

De indieners van dit amendement zijn ook van oordeel dat de regering, door de annualisering van de arbeidstijd op te leggen, op onverantwoorde wijze afbreuk doet aan het sociaal overleg en dat ze Richtlijn 2003/88/EG schendt (zie het vorige amendement).

Indien de regering volhardt, moet er op zijn minst worden voor gezorgd dat de sociale partners voldoende tijd krijgen om in alle vrijheid te kunnen onderhandelen.

Daarom stellen de indieners van dit amendement voor de sociale partners een bijkomende termijn te gunnen, namelijk tot 30 september 2017, om hun collectieve arbeidsovereenkomst in te dienen.

N° 75 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 3

Remplacer les mots "31 janvier 2017" **par les mots** *"30 septembre 2017"*.

JUSTIFICATION

Le gouvernement prévoit une exception à l'annualisation obligatoire du temps de travail pour les conventions collectives de travail conclues et déposées avant le 31 janvier 2017.

Vu que le projet de loi n'est ni adopté, ni publié à cette échéance, le gouvernement donne à cette disposition un caractère rétroactif.

En effet, les conventions collectives de travail qui seraient conclues entre le 31 janvier 2017 et la date de publication de la loi ne pourraient prévoir une période de référence inférieure à 12 mois.

En procédant de la sorte, le gouvernement porte atteinte aux principes de sécurité juridique et de non rétroactivité des lois.

En imposant l'annualisation du temps de travail, les auteurs du présent amendement estiment également que le gouvernement porte atteinte de manière injustifiée à la concertation sociale et viole la directive 2003/88/CE (voir l'amendement précédent).

Si le gouvernement s'obstine dans cette voie, il y a, à tout le moins, lieu de laisser aux partenaires sociaux un délai suffisant pour qu'ils puissent en toute liberté négocier.

Pour cette raison, les auteurs du présent amendement proposent de laisser aux partenaires sociaux un délai supplémentaire, jusqu'au 31 septembre 2017, pour déposer leur convention collective de travail.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 76 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 4

In het ontworpen artikel 25*bis* de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

"Indien een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dit toestaat dan wel wanneer de vakbondsafvaardiging van de onderneming hiermee instemt, kunnen, op initiatief van de werknemer en met diens individueel vastgesteld akkoord, de door of krachtens deze afdeling vastgestelde grenzen worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te doen presteren.";

2/ paragraaf 2, eerste lid, vervangen door wat volgt:

"De werknemer heeft te allen tijde de mogelijkheid het gesloten akkoord, zonder opzegtermijn, te verbreken.";

3/ in § 2, tweede lid, de woorden "31 januari 2017" **vervangen door de woorden** *"30 september 2017".*

VERANTWOORDING

De regering heeft voor de werknemer een nieuwe mogelijkheid bedacht om overuren te presteren. Zo mag de werknemer voortaan, zonder enige verantwoording, per kalenderjaar 100 overuren presteren, een aantal dat kan worden verhoogd tot 360 uren wanneer dit in een collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd.

Die uren worden geacht vrijwillig en op eigen verzoek te worden gepresteerd door de werknemer. Om zich hiervan te vergewissen, heeft de regering bepaald dat die bereidheid moet worden vastgesteld aan de hand van een geschrift dat om de zes maanden hernieuwd wordt.

N° 76 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 4

À l'article 25*bis* proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ remplacer le § 1er comme suit:

"Si une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires le permet ou moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, à l'initiative du travailleur et avec son accord, constaté de manière individuel, les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prester ces heures.";

2/ compléter le § 2, alinéa 1er, par ce qui suit:

"À tout moment, le travailleur à la possibilité de résilier, sans préavis, l'accord conclu.";

3/ A l'alinéa 2 du § 2, remplacer les mots "31 janvier 2017" **par les mots** *"30 septembre 2017".*

JUSTIFICATION

Le gouvernement prévoit une nouvelle possibilité pour le travailleur d'accomplir des heures supplémentaires. Ainsi, le travailleur pourra, sans justification, accomplir 100 heures supplémentaires par année civile (qui peuvent être portée à 360 heures par convention collective de travail).

Ces heures sont censées être prestées volontairement par le travailleur et à sa demande. Pour s'en assurer, le gouvernement a prévu que cette volonté doit être constaté par un écrit renouvelable tous les 6 mois.

De indieners van dit amendement achten deze vormvereiste ontoereikend om de effectieve bereidheid van de werknemer te waarborgen.

Men is het er doorgaans over eens dat er in een arbeidsrelatie een onbalans bestaat tussen werkgever en werknemer. In een overeenkomst is de werknemer duidelijk de zwakste partij. De arbeidsovereenkomst institutionaliseert deze onbalans trouwens via de band van ondergeschiktheid; de werknemer staat onder het gezag van de werkgever.

Om deze ongelijke machtsverhouding te compenseren, hebben individuele afspraken over arbeidsvoorwaarden gaandeweg plaats gemaakt voor collectieve onderhandelingen die, bij wet en collectieve overeenkomsten, waardige en draaglijke arbeidsvoorwaarden garanderen.

Thans wordt het recht op collectieve onderhandeling beschermd door de Grondwet en door bindende *supra*nationale normen.

Om te waarborgen dat die nieuwe overuren vrijwillig worden gepresteerd, en om de bescherming van onze werknemers te handhaven, achten de indieners van dit amendement het bijgevolg noodzakelijk dat ter zake een collectief akkoord wordt gesloten. Ze stellen dan ook voor dat deze nieuwe overuren slechts worden toegestaan als een collectieve overeenkomst wordt gesloten of als de vakbondsafvaardiging van de onderneming hiermee akkoord gaat.

Om echt zeker te zijn dat die nieuwe overuren vrijwillig worden gepresteerd, stellen de indieners van dit amendement bovendien voor om uitdrukkelijk te bepalen dat de werknemer het gesloten akkoord te allen tijde kan verbreken.

Het lijkt immers essentieel dat het akkoord van de werknemer steeds gewaarborgd blijft. Het schriftelijk akkoord kan niet worden beschouwd als een blanco cheque voor zes maanden, waarbij de werknemer verplicht zou zijn de door zijn werkgever geëiste uren te presteren.

Les auteurs de présent amendement jugent cette formalité insuffisante pour garantir la volonté effective du travailleur.

En effet, dans une relation de travail, il est communément admis qu'il existe un déséquilibre entre l'employeur et le travailleur, partie manifestement la plus faible dans le contrat. Le contrat de travail institutionnalise d'ailleurs ce déséquilibre au travers du lien de subordination; le travailleur est sous l'autorité de son employeur.

Pour compenser ce déséquilibre des forces, la négociation individuelle des conditions de travail a peu à peu laisser la place à la négociation collective qui, au travers de la loi et des conventions collectives, garantissent des conditions de travail dignes et soutenables.

Aujourd'hui, le droit à la négociation collective est protégé dans notre constitution et dans des normes *supra*nationales contraignantes.

C'est pourquoi, afin de garantir le caractère volontaire de ces nouvelles heures supplémentaires et maintenir nos travailleurs protégé, les auteurs du présent amendement estiment nécessaire qu'un accord collectif soit conclu. Ils proposent dès lors que ces nouvelles heures supplémentaires ne soit autorisé que moyennant une convention collective ou l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise.

En outre, pour renforcer le caractère volontaire des heures prestées, les auteurs du présent amendement proposent de préciser explicitement que le travailleur peut à tout instant résilier l'accord intervenu.

En effet, il semble primordial que l'accord du travailleur soit garanti à chaque instant. L'écrit ne peut être considéré comme un chèque en blanc valable 6 mois où le travailleur serait contraint de prester les heures exigées par son employeur.

Uit respect voor het sociaal overleg achten de indieners van dit amendement het noodzakelijk de sociale partners de kans en dus de nodige tijd te gunnen om af te wijken van de bij de wet vastgestelde voorwaarden. Daarom stellen ze voor de uiterste datum voor het indienen van een collectieve arbeidsovereenkomst uit te stellen tot 30 september 2017.

Enfin, par respect pour la concertation sociale, les auteurs du présent amendement estiment nécessaire de donner aux partenaires sociaux l'opportunité et donc le temps nécessaire pour déroger aux conditions fixées par la loi. Ils proposent donc de postposer au 31 septembre 2017 la date limite pour déposer une convention collective de travail.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 77 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 5

Punt 2° vervangen door de volgende bepaling:

"2° paragraaf 1bis, ingevoegd bij de wet van 17 augustus 2013, wordt aangevuld met het volgende lid:

"De in de betrokken referteperiode met toepassing van artikel 25bis gepresteerde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in de voorgaande leden.".".

VERANTWOORDING

De regering breidt zomaar het aantal overuren dat een werknemer in de referteperiode mag presteren alvorens compensatierust te genieten, uit tot 143 uur.

Bovendien bepaalt de regering dat in de nieuwe regeling in verband met de overuren geen rekening wordt gehouden met de eerste 25 gepresteerde uren.

Het gevolg is dat de werknemers in de toekomst alvorens compensatierust te genieten, 168 overuren zullen mogen presteren, dat wil zeggen het equivalent van 21 werkdagen van acht uur.

Het is belangrijk hier aan te stippen dat in tegenstelling tot wat thans bestaat, dat aantal uren niet varieert naargelang van de duur van de referteperiode. Het gevolg is dat de werknemer het equivalent van 21 werkdagen aan overuren zou mogen presteren alvorens compensatierust te genieten, ongeacht of de referteperiode een trimester of een jaar bedraagt.

De toepassing van deze bepaling dreigt dus te leiden tot voor de werknemer onhoudbare situaties met uiterst lange werkdagen en –weken, die de bij Richtlijn 2003/88/EG bepaalde grenzen te boven gaan.

N° 77 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 5

Remplacer le point 2 comme suit:

"2° le paragraphe 1er bis, inséré par la loi du 17 août 2013, est complété par l'alinéa suivant:

"Les heures supplémentaires prestées pendant la période de référence concernée en application de l'article 25bis sont prises en compte lors du calcul de la durée totale du travail presté visée aux alinéas précédents.".".

JUSTIFICATION

Le gouvernement prévoit d'étendre d'autorité à 143 heures le nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prester, pendant la période de référence, avant de bénéficier d'un repos compensatoire.

En outre, le gouvernement prévoit que les 25 premières heures du nouveau régime d'heures supplémentaires ne sont pas prises en compte.

Il en résulte que les travailleurs pourront à l'avenir prester 168 heures supplémentaires avant de bénéficier d'un repos compensatoire soit l'équivalent de 21 journées de travail de 8 heures.

Il est important de noter que, contrairement à ce qui existe aujourd'hui, ce nombre d'heures ne varie pas en fonction de la durée de la période de référence. Il en résulte que le travailleur pourrait prester l'équivalent de 21 journées de travail supplémentaires avant de bénéficier d'un repos que la période de référence soit d'un trimestre ou d'un an.

L'application de cette disposition risque donc de conduire à des situations insoutenables pour le travailleur avec des journées et semaines de travail extrêmement longues et au-delà des limites prévues par la directive 2003/88/CE.

Daarom stellen de indieners van dit amendement voor de bestaande maxima te behouden en te preciseren dat voor de berekening van het maximum rekening wordt gehouden met de gepresteerde uren in het kader van de nieuwe regeling inzake vrijwillige overuren (artikel 25*bis*).

C'est la raison pour laquelle, les auteurs du présent amendement proposent de maintenir les limites existantes tout en précisant que les heures prestées dans le cadre du nouveau régime d'heures supplémentaires volontaires (article 25*bis*) sont prises en compte pour le calcul de la limite.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 78 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 6

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling:

"In artikel 27 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 4 december 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de § § 1 en 3 wordt het woord "vijftig" telkens vervangen door het woord "achtenveertig";

2° het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende:

"§ 5. De toepassing van de door deze wet toegestane afwijkingen doet geen afbreuk aan de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.".".

VERANTWOORDING

Om te beantwoorden aan een opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in zijn advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, heeft de regering bepaald dat de toepassing van afwijkingen op de normale duur van de arbeidstijd geen afbreuk mag doen aan de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG.

Die bepaling heeft de verdienste te bestaan, maar men dient er ook aan te herinneren dat de bepalingen van een Europese Richtlijn voor de lidstaten bindend zijn. Een wet mag er dus per definitie geen afbreuk aan doen.

Interne wetgeving moet de bepalingen van een Richtlijn immers volledig en correct omzetten, maar ook de nodige waarborgen bieden om erop toe te zien dat die wetgeving wordt nageleefd.

Richtlijn 2003/88/EG bepaalt in artikel 6: "De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat [...] de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt".

N° 78 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 6

Remplacer cet article par ce qui suit:

"Art. 6. A l'article 27 de la même loi, remplacé par la loi du 4 décembre 1998, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans les paragraphes 1er à 3, le mot "cinquante" est remplacé par les mots "quarante-huit"

2° l'article est complété par un paragraphe 5, rédigé comme suit:

"§ 5. L'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.".".

JUSTIFICATION

Afin de répondre à une remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État dans son avis n°60 401/1 du 7 décembre 2016, le gouvernement a prévu que l'application des dérogations à la durée normale du temps de travail ne portait pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE.

Si cette disposition a le mérite d'exister, il convient de rappeler que les disposition d'une directive européenne sont contraignantes pour les États membres et la loi ne peut donc, par définition, pas y porter préjudice.

En effet, la législation interne se doit de transposer complètement et correctement les dispositions de la directive mais également offrir les garanties nécessaires afin de veiller à ce que la législation soit respectée.

Concernant la directive 2003/88/CE, l'article 6 prévoit que les États prennent les mesures pour que la durée la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.

Artikel 3 bepaalt dat "alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten".

Artikel 5 bepaalt daarenboven dat "alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten".

De Belgische wetgever dient dus het nodige te doen om die afbakeningen in acht te nemen.

Artikel 27 van de arbeidswet voorziet echter in maxima van vijftig uur per week.

Om die toestand uit te klaren, voor rechtszekerheid te zorgen en onze wetgeving onverkort aan de voornoemde Richtlijn aan te passen, stellen de indieners van dit amendement voor in de arbeidswet de maxima van vijftig uur te vervangen door de grens van achtenveertig uur.

L'article 3 prévoit qu'au cours de chaque période de 24 heures, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos de minimum 11 heures consécutives.

Tandis que l'article 5 prévoit qu'au cours de chaque période de 7 jours, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos sans interruption d'au moins 24 heures.

Il convient donc, pour le législateur belge, de mettre en œuvre et de faire le nécessaire afin que ces limites soient respectées.

Or, l'article 27 de la loi sur le travail prévoit des limites de 50 heures par semaines.

Afin de clarifier la situation, dans un soucis de sécurité juridique et pour mettre notre législation pleinement en adéquation avec la directive précitée, les auteurs du présent amendements proposent de remplacer dans la loi sur le travail les limites de 50 heures par des limites de 48 heures.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 79 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 6/1 *(nieuw)*

Een artikel 6/1 invoegen, luidende:

"Art. 6/1. – Voor de ondernemingen die een beroep doen op de artikelen 20bis en 25bis van de arbeidswet van 16 maat 1971 stelt de Koning, binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet, een verplicht systeem in van elektronische registratie van de arbeidstijd om ervoor te zorgen dat en te kunnen controleren of de bij de genoemde wet en Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd vastgestelde grenzen in acht worden genomen.".

VERANTWOORDING

Om te beantwoorden aan een opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in zijn advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016, heeft de regering bepaald dat de toepassing van afwijkingen op de normale duur van de arbeidstijd geen afbreuk mag doen aan de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG.

Men dient eraan te herinneren dat de bepalingen van een Europese Richtlijn voor de lidstaten bindend zijn. Een wet mag er dus per definitie geen afbreuk aan doen. Interne wetgeving moet de bepalingen van een Richtlijn immers volledig en correct omzetten, maar ook de nodige waarborgen bieden om erop toe te zien dat die wetgeving wordt nageleefd.

Richtlijn 2003/88/EG bepaalt in artikel 6: "De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat [...] de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt".

Artikel 3 bepaalt dat "alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten".

Artikel 5 bepaalt daarenboven dat "alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten". De Belgische

N° 79 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 6/1 *(nouveau)*

Insérer un article 6/1, rédigé comme suit:

"Art. 6/1. Dans un délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Roi met en place, pour les entreprises ayant recours aux articles 20bis et 25bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, un système obligatoire d'enregistrement électronique du temps de travail afin de s'assurer et pouvoir contrôler le fait que les limites fixées par ladite loi et la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail sont respectées.".

JUSTIFICATION:

Afin de répondre à une remarque formulée par la section de législation du Conseil d'État dans son avis n°60 401/1 du 7 décembre 2016, le gouvernement a prévu que l'application des dérogations à la durée normale du temps de travail ne portait pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE.

Il convient de rappeler que les disposition d'une directive européenne sont contraignantes pour les États membres et la loi ne peut donc, par définition, pas y porter préjudice. En effet, la législation interne se doit de transposer complètement et correctement les dispositions de la directive mais également offrir les garanties nécessaires afin de veiller à ce que la législation soit respectées.

Concernant la directive 2003/88/CE, l'article 6 prévoit que les États prennent les mesures pour que la durée la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.

L'article 3 prévoit qu'au cours de chaque période de 24 heures, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos de minimum 11 heures consécutives.

Tandis que l'article 5 prévoit qu'au cours de chaque période de 7 jours, le travailleur doit bénéficier d'une période de repos sans interruption d'au moins 24 heures. Il convient donc,

wetgever dient dus het nodige te doen om die afbakeningen in acht te nemen.

Met verontrusting hebben wij tijdens de debatten in commissie echter vastgesteld dat de minister van Werk zich er niet toe heeft willen verbinden dat de bij die richtlijn vastgestelde grenzen in acht moeten worden genomen, en in het bijzonder dat een werknemer door samenvoeging van de in uitzicht gestelde afwijkingen, in geen geval gedurende meer dan 48 uur per week aan het werk mag zijn.

Toen de regering werd gevraagd hoe de naleving van de bij de wet opgelegde beperkingen zal worden nagegaan, heeft zij bovendien aangegeven dat zulks de taak van de sociale inspectie zal worden. We kunnen er niet om heen dat dit zeker niet voor de hand ligt, vooral gezien de nieuwe afwijkingen die de regering instelt of aanscherpt.

Om de daadwerkelijke handhaving van de grenzen aan de duur van de arbeidstijd te waarborgen, vinden de indieners van dit amendement dat de Koning binnen zes maanden na de inwerkingtreding van de wet zou moeten voorzien in een systeem van elektronische registratie van de arbeidstijd voor de ondernemingen die een systeem van flexibiliteit of annualisering invoeren, of die een beroep doen op de nieuwe regeling inzake overuren.

pour le législateur belge, de mettre en œuvre et de faire le nécessaire afin que ces limites soient respectées.

Or, de manière préoccupante, lors des débats que nous avons eu en commission, le ministre de l'emploi n'a pas voulu s'engager sur le fait que les limites fixées par la directive précitée devront être respectées et plus particulièrement qu'un travailleur ne pourra en aucun cas, en cumulant les dérogations prévues, être occupé plus de 48 heures par semaine.

En outre, interroger sur la manière dont on allait vérifier le respect des limites imposées par la loi, le gouvernement a indiqué que cette tâche appartiendra à l'inspection sociale. Force est de constater que cette tâche est loin d'être évidente surtout au vu des nouvelles dérogations que le gouvernement met en place ou accentue.

Afin d'assurer le respect effectif des limites à la durée du temps de travail, les auteurs du présent estiment que le Roi devrait dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la loi mettre en place un système d'enregistrement électronique du temps de travail pour les entreprises qui mettent en place un régime de flexibilité/annualisation ou qui recours au nouveau régime d'heures supplémentaires.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 80 VAN MEVROUW ONKELINX **c.s.**

Art. 9

In het tweede lid de volgende wijzigingen aanbrengen:

1° na de woorden "waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepaling onder a) en b) worden meegeteld.", **de volgende woorden invoegen:** *"Voor het vaststellen van dat aandeel wordt geen rekening gehouden met de opleidingen die werden gevolgd in het raam van betaald educatief verlof."*;

2° de woorden "een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent" **vervangen door de woorden** *"een aantal opleidingsdagen per werknemer"*.

VERANTWOORDING

In de eerste plaats strekt dit amendement ertoe aan te geven dat geen rekening wordt gehouden met opleidingen die werden gevolgd in het raam van betaald educatief verlof.

Voorts stelt het wetsontwerp een "gemiddeld" aantal dagen per vte in uitzicht, in plaats van op jaarbasis een daadwerkelijk individueel recht op opleiding toe te kennen.

Er is dus geen enkele waarborg dat de opleidingsdagen niet willekeurig zullen worden toegekend aan enkele werknemers, terwijl andere werknemers geen opleidingen zullen mogen volgen.

Het is immers algemeen bekend dat het recht op opleiding niet voor alle werknemers in dezelfde mate geldt. Zo kunnen bepaalde categorieën van werknemers meer dan andere gebruik maken van voortgezette opleiding: op individueel niveau volgen mannen algemeen langere opleidingen dan vrouwen, en nemen meer werknemers jonger dan 45 jaar deel aan opleidingen; tot slot is uit de Europese enquête naar de arbeidskrachten naar voren gekomen dat, hoe hoger het oorspronkelijk opleidingsniveau van een werknemer, hoe meer kansen hij heeft om opleidingen te volgen.

N° 80 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 9

A l'alinéa 2, apporter les modifications suivantes:

1/ 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."*;

2/ remplacer les mots "en moyenne par équivalent temps plein" **sont remplacés par les mots** *"par travailleurs"*.

JUSTIFICATION

Le présent amendement a d'abord pour but de préciser qu'il n'est pas tenu compte de la formation suivie dans le cadre d'un congé éducation payé

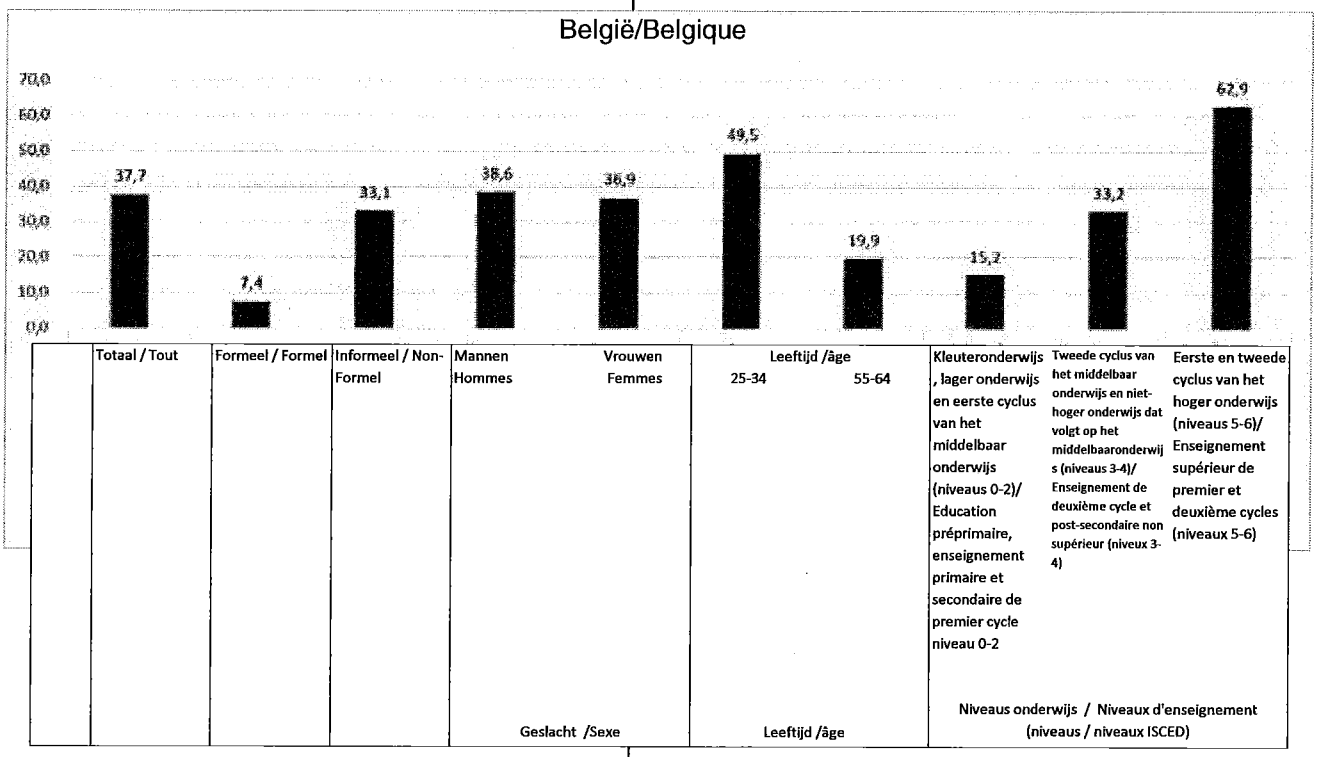
Ensuite, plutôt que d'accorder un véritable droit individuel à la formation par an, le projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre "moyen" de jours par ETP.

Il n'y a dès lors aucune garantie que les jours de formations ne soient pas arbitrairement attribués à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

En effet, nous le savons, les travailleurs ne sont pas égaux devant le droit à la formation. Par exemple, certaines catégories de travailleurs bénéficient plus que d'autres d'une formation continuée. Au niveau individuel, les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, plus le travailleur a un niveau élevé de qualification initiale, plus il aura de chances de se former.

Grafiek 6. Participatie aan onderwijs en opleiding[23]

Graphique 6. Taux de participation à l'éducation et à la formation, 2011[23]



Bron: Eurostat

Teneinde die diverse ongelijkheden weg te werken en ons grondwettelijk beginsel van gelijkheid ten uitvoer te leggen, stellen de indieners van dit amendement bijgevolg voor erin te voorzien dat voor elke werknemer een daadwerkelijk individueel recht op opleiding van 5 dagen per jaar geldt.

Source: Eurostat

Afin de corriger ces inégalités et mettre en œuvre notre principe constitutionnel d'égalité, les auteurs du présent amendement proposent donc de mettre en place un véritable droit individuel à la formation de 5 jours par an et par travailleurs

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

[23] Bron: *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Lifelong_learning_statistics/fr&oldid=282374*, geraadpleegd op 23 mei 2016.

[23] Source: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

Nr. 81 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 11

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ tussen de woorden "de loonmassa" **en de woorden** "omgezet in", **de woorden** "*als bedoeld in artikel 30, § 1, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact,*" **invoegen;**

2/ het woord "gemiddeld" **weglaten;**

3/ de woorden "per voltijds equivalent" **vervangen door de woorden** "*per werknemer*";

4/ de woorden "een interprofessionele doelstelling" **vervangen door de woorden** "*een uiterlijk op 1 januari 2021 te halen interprofessionele doelstelling*".

VERANTWOORDING

In de eerste plaats strekt dit amendement ertoe in te spelen op een opmerking van de Raad van State. In zijn advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016 had de Raad immers aanbevolen te verwijzen naar de juridische instrumenten ter vaststelling van de interprofessionele doelstelling.

Voorts stelt het wetsontwerp een "gemiddeld" aantal dagen per vte in uitzicht, in plaats van op jaarbasis een daadwerkelijk individueel recht op opleiding toe te kennen.

Er is dus geen enkele waarborg dat de opleidingsdagen niet willekeurig zullen worden toegekend aan enkele werknemers, terwijl andere werknemers geen opleidingen zullen mogen volgen.

Het is immers algemeen bekend dat het recht op opleiding niet voor alle werknemers in dezelfde mate geldt. Zo kunnen bepaalde categorieën van werknemers meer dan andere gebruik maken van voortgezette opleiding: op individueel niveau volgen mannen algemeen langere opleidingen dan vrouwen, en nemen meer werknemers jonger dan 45 jaar deel aan opleidingen; tot slot is uit de Europese enquête naar de arbeidskrachten naar voren gekomen dat, hoe hoger het oorspronkelijk opleidingsniveau van een werknemer, hoe meer kansen hij heeft om opleidingen te volgen.

N° 81 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 11

Apporter les modifications suivantes:

1/ insérer les mots *"visée à l'article 30 § 1er de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations"* **entre les mots** "masse salariale" **et les mots** "est converti";

2/ supprimer les mots "en moyenne";

3/ remplacer les mots "par équivalent temps plein" **par les mots** *"par travailleur"*;

4/ compléter l'article par les mots *"à atteindre pour le 1er janvier 2021"*.

JUSTIFICATION

Le présent amendement a d'abord pour but de répondre à la remarque du Conseil d'État dans son avis 60 401/1 du 7/12/16 qui recommandait de raire référence aux instruments juridiques fixant l'objectif interprofessionnel.

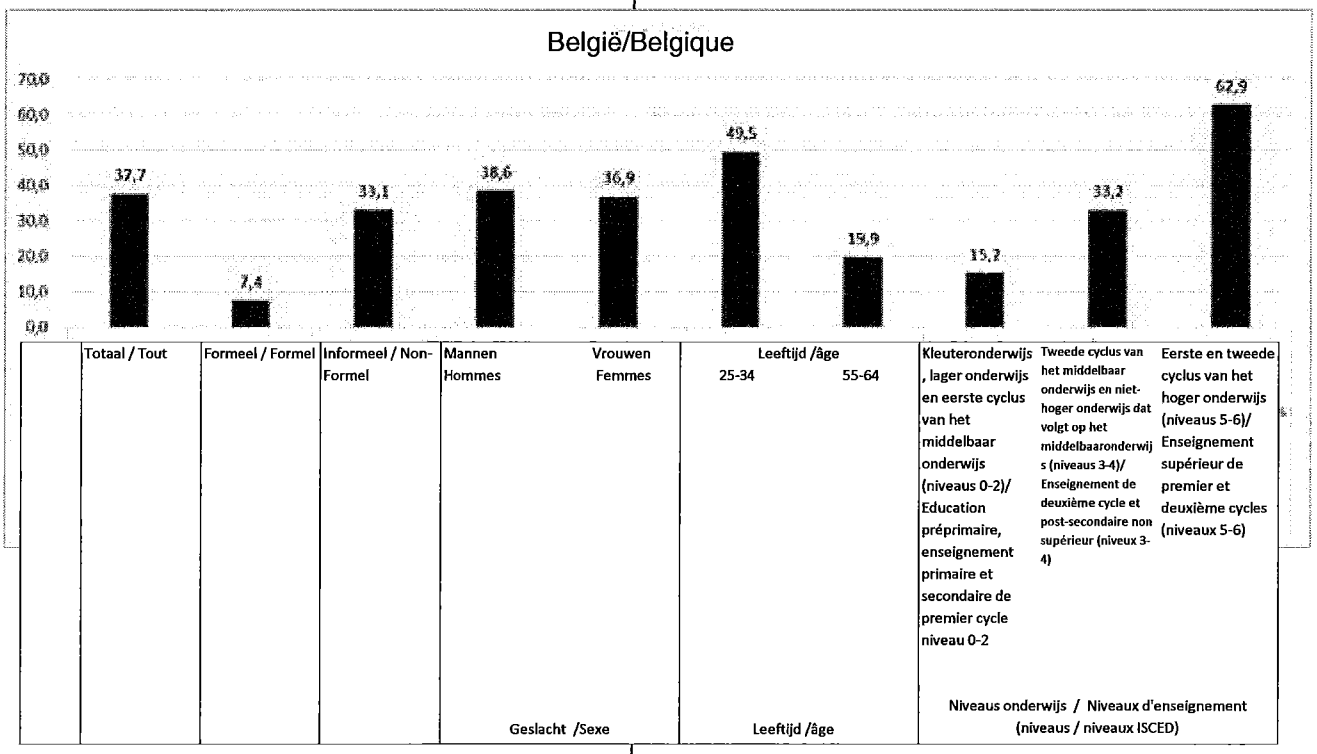
Ensuite, plutôt que d'accorder un véritable droit individuel à la formation par an, le projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre "moyen" de jours par ETP.

Il n'y a dès lors aucune garantie que les jours de formations ne soient pas arbitrairement attribués à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

En effet, nous le savons, les travailleurs ne sont pas égaux devant le droit à la formation. Par exemple, certaines catégories de travailleurs bénéficient plus que d'autres d'une formation continuée. Au niveau individuel, les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, plus le travailleur a un niveau élevé de qualification initiale, plus il aura de chances de se former.

Grafiek 6. Participatie aan onderwijs en opleiding – 2011[24]

Graphique 6. Taux de participation à l'éducation et à la formation, 2011[24]



Bron: Eurostat

Source: Eurostat

Teneinde die diverse ongelijkheden weg te werken en ons grondwettelijk beginsel van gelijkheid ten uitvoer te leggen, stellen de indieners van dit amendement bijgevolg voor erin te voorzien dat voor elke werknemer een daadwerkelijk individueel recht op opleiding van 5 dagen per jaar geldt.

Afin de corriger ces inégalités et mettre en œuvre notre principe constitutionnel d'égalité, les auteurs du présent amendement proposent de mettre en place un véritable droit individuel à la formation de 5 jours par an et par travailleurs

[24] Bron: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

[24] Source: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

Tot slot verzuimt de regering te bepalen tegen wanneer de doelstelling van 5 opleidingsdagen verwezenlijkt moet zijn. Bijgevolg kan in de ondernemingen die doelstelling almaar op de lange baan worden geschoven, zonder dat ook maar welk ernstig initiatief moet worden genomen om dat doel te halen. De indieners van dit amendement stellen dus voor duidelijk te bepalen dat die doelstelling uiterlijk op 1 januari 2021 moet zijn gehaald.

Enfin, le gouvernement n'impose pas de date butoir pour atteindre l'objectif de 5 jours de formation. En conséquence, l'objectif pourra être reporté éternellement sans qu'aucune démarche sérieuse ne doive être entreprise en vue de l'atteindre. Les auteurs du présent amendement proposent donc de préciser que cet objectif est à atteindre pour le 1er janvier 2021.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 82 VAN MEVROUW **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 13

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ het woord "gemiddeld" **weglaten;**

2/ de woorden "per voltijds equivalent" **vervangen door de woorden** "*per werknemer*"**;**

3/ het derde lid aanvullen met wat volgt:

"*, waarbij jaar na jaar wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen moet worden verhoogd teneinde uiterlijk op 1 januari 2021 tot vijf opleidingsdagen per werknemer te komen, en dat minimumaantal vanaf die datum aan te houden.*".

VERANTWOORDING

In de eerste plaats strekt dit amendement ertoe in te spelen op een opmerking van de Raad van State. In zijn advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016 had de Raad immers aanbevolen te verwijzen naar de juridische instrumenten ter vaststelling van de interprofessionele doelstelling.

Voorts stelt het wetsontwerp een "gemiddeld" aantal dagen per vte in uitzicht, in plaats van op jaarbasis een daadwerkelijk individueel recht op opleiding toe te kennen.

Er is dus geen enkele waarborg dat de opleidingsdagen niet willekeurig zullen worden toegekend aan enkele werknemers, terwijl andere werknemers geen opleidingen zullen mogen volgen.

Het is immers algemeen bekend dat het recht op opleiding niet voor alle werknemers in dezelfde mate geldt. Zo kunnen bepaalde categorieën van werknemers meer dan andere gebruik maken van voortgezette opleiding: op individueel niveau volgen mannen algemeen langere opleidingen dan vrouwen, en nemen meer werknemers jonger dan 45 jaar deel aan opleidingen; tot slot is uit de Europese enquête naar de arbeidskrachten naar voren gekomen dat, hoe hoger het oorspronkelijk opleidingsniveau van een werknemer, hoe meer kansen hij heeft om opleidingen te volgen.

N° 82 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 13

Apporter les modifications suivantes

1/ supprimer les mots "en moyenne"**;**

2/ remplacer les mots "par équivalent temps plein" **par les mots** "*par travailleur*"**;**

3/ 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 1er janvier 2021 et de maintenir ce nombre minimum à partir de cette date.*".

JUSTIFICATION

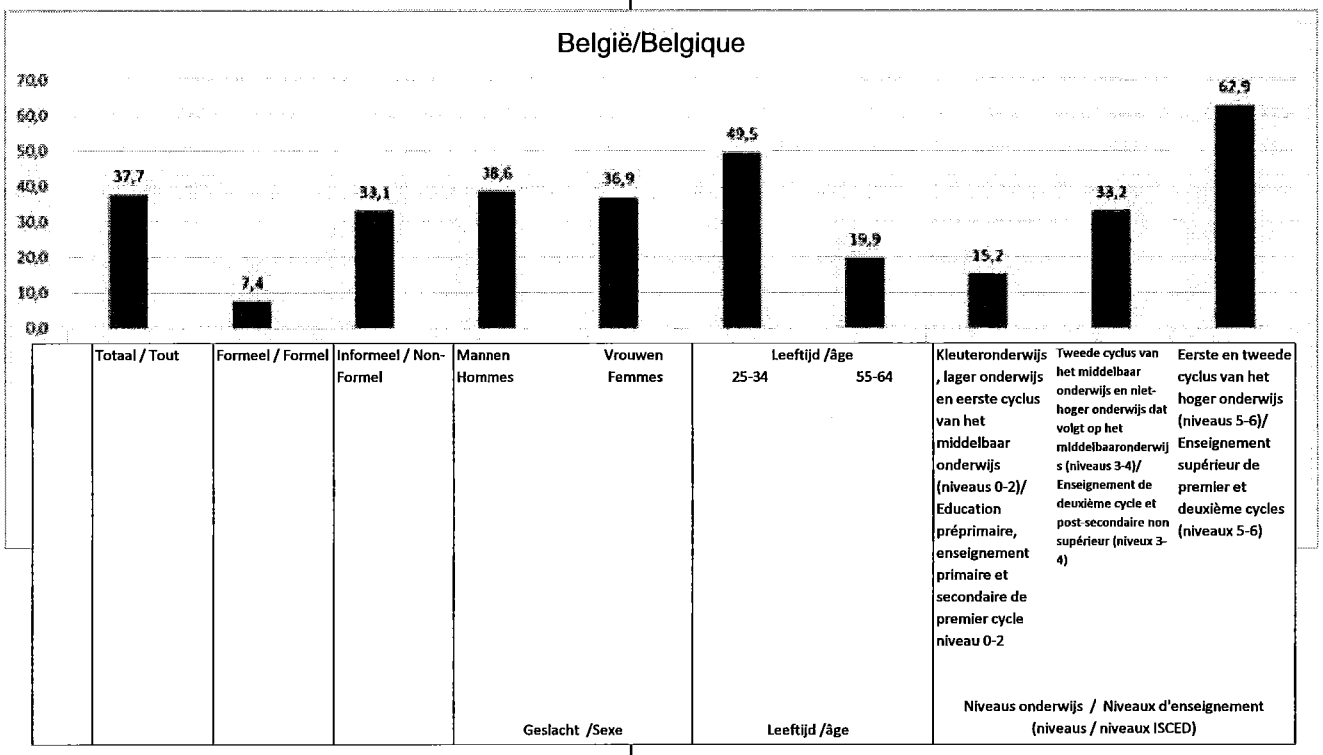
Le présent amendement a d'abord pour but de répondre à la remarque du Conseil d'État dans son avis 60 401/1 du 7/12/16 qui recommandait de raire référence aux instruments juridiques fixant l'objectif interprofessionnel.

Ensuite, plutôt que d'accorder un véritable droit individuel à la formation par an, le projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre "moyen" de jours par ETP.

Il n'y a dès lors aucune garantie que les jours de formations ne soient pas arbitrairement attribués à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

En effet, nous le savons, les travailleurs ne sont pas égaux devant le droit à la formation. Par exemple, certaines catégories de travailleurs bénéficient plus que d'autres d'une formation continuée. Au niveau individuel, les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, plus le travailleur a un niveau élevé de qualification initiale, plus il aura de chances de se former.

Grafiek 6. Participatie aan onderwijs en opleiding – 2011[25]



Bron: Eurostat

Teneinde die diverse ongelijkheden weg te werken en ons grondwettelijk beginsel van gelijkheid ten uitvoer te leggen, stellen de indieners van dit amendement bijgevolg voor erin te voorzien dat voor elke werknemer een daadwerkelijk individueel recht op opleiding van 5 dagen per jaar geldt.

Graphique 6. Taux de participation à l'éducation et à la formation, 2011[25]

Source: Eurostat

Afin de corriger ces inégalités et mettre en œuvre notre principe constitutionnel d'égalité, les auteurs du présent amendement proposent de mettre en place un véritable droit individuel à la formation de 5 jours par an et par travailleurs

[25] Bron: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

[25] Source: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

Tot slot verzuimt de regering te bepalen tegen wanneer de doelstelling van 5 opleidingsdagen verwezenlijkt moet zijn. Bijgevolg kan in de ondernemingen die doelstelling almaar op de lange baan worden geschoven, zonder dat ook maar welk ernstig initiatief moet worden genomen om dat doel te halen. De indieners van dit amendement stellen dus voor een precies groeipad uit te stippelen om die doelstelling uiterlijk op 1 januari 2021 te halen.

Enfin, le gouvernement n'impose pas de date butoir pour atteindre l'objectif de 5 jours de formation. En conséquence, l'objectif pourra être reporté éternellement sans qu'aucune démarche sérieuse ne doive être entreprise en vue de l'atteindre. Les auteurs du présent amendement proposent donc de préciser qu'une trajectoire de croissance doit être établie afin d'atteindre cet objectif au plus tard pour le 1 er janvier 2021.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 83 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 14

Het vierde lid vervangen door de volgende bepaling:

"De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien dat jaar na jaar aangeeft in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om, op 1 januari 2021, de interprofessionele doelstelling van 5 opleidingsdagen per werknemer te bereiken.".

VERANTWOORDING

In de eerste plaats strekt dit amendement ertoe in te spelen op een opmerking van de Raad van State. In zijn advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016 had de Raad immers aanbevolen te verwijzen naar de juridische instrumenten ter vaststelling van de interprofessionele doelstelling.

Voorts stelt het wetsontwerp een "gemiddeld" aantal dagen per vte in uitzicht, in plaats van op jaarbasis een daadwerkelijk individueel recht op opleiding toe te kennen.

Er is dus geen enkele waarborg dat de opleidingsdagen niet willekeurig zullen worden toegekend aan enkele werknemers, terwijl andere werknemers geen opleidingen zullen mogen volgen.

Het is immers algemeen bekend dat het recht op opleiding niet voor alle werknemers in dezelfde mate geldt. Zo kunnen bepaalde categorieën van werknemers meer dan andere gebruik maken van voortgezette opleiding: op individueel niveau volgen mannen algemeen langere opleidingen dan vrouwen, en nemen meer werknemers jonger dan 45 jaar deel aan opleidingen; tot slot is uit de Europese enquête naar de arbeidskrachten naar voren gekomen dat, hoe hoger het oorspronkelijk opleidingsniveau van een werknemer, hoe meer kansen hij heeft om opleidingen te volgen.

N° 83 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 14

Remplacer l'alinéa 4 comme suit:

"Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui qui stipule année après année dans quelle mesure on augmente le nombre de jours de formation pour atteindre, au 1er janvier 2021, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par travailleurs.".

JUSTIFICATION

Le présent amendement a d'abord pour but de répondre à la remarque du Conseil d'État dans son avis 60 401/1 du 7/12/16 qui recommandait de raire référence aux instruments juridiques fixant l'objectif interprofessionnel.

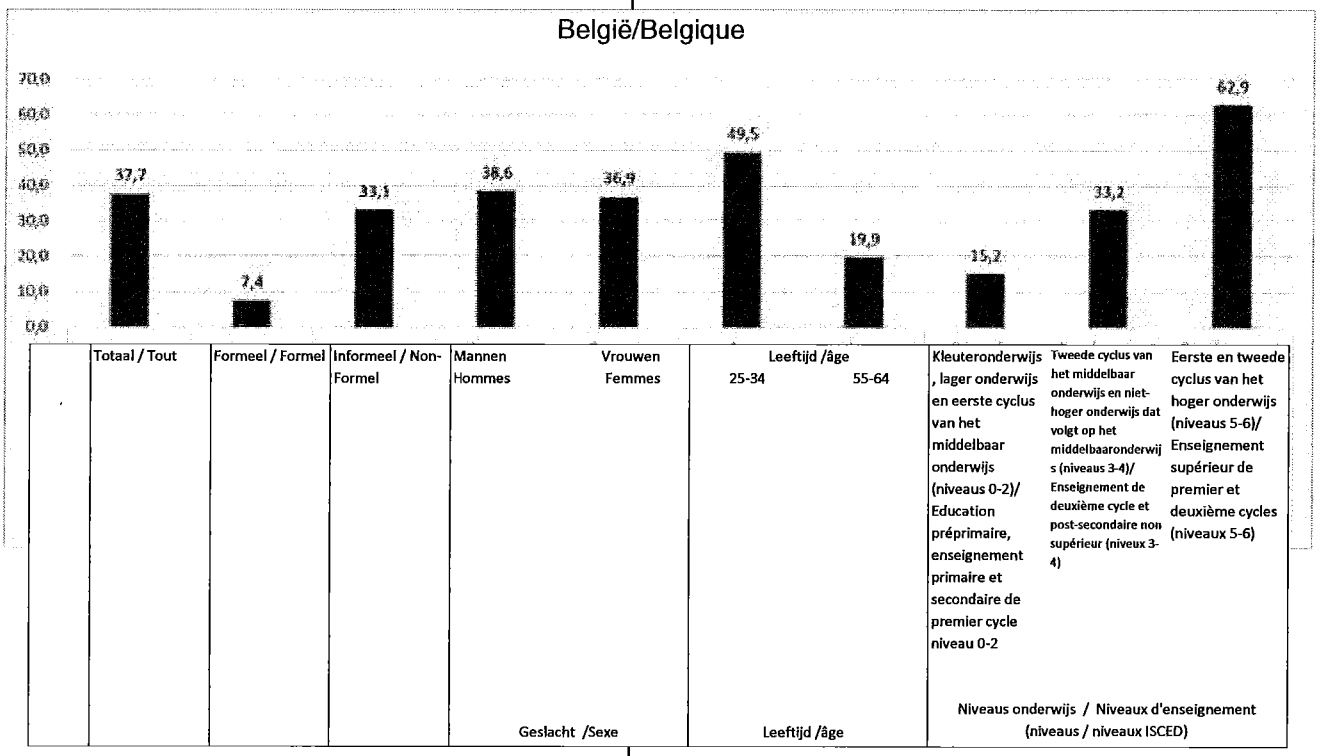
Ensuite, plutôt que d'accorder un véritable droit individuel à la formation par an, le projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre "moyen" de jours par ETP.

Il n'y a dès lors aucune garantie que les jours de formations ne soient pas arbitrairement attribués à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

En effet, nous le savons, les travailleurs ne sont pas égaux devant le droit à la formation. Par exemple, certaines catégories de travailleurs bénéficient plus que d'autres d'une formation continuée. Au niveau individuel, les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent plus facilement accessibles aux travailleurs de moins de 45 ans. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, plus le travailleur a un niveau élevé de qualification initiale, plus il aura de chances de se former.

Grafiek 6. Participatie aan onderwijs en opleiding – 2011[26]

Graphique 6. Taux de participation à l'éducation et à la formation, 2011[26]



Bron: Eurostat

Source: Eurostat

Teneinde die diverse ongelijkheden weg te werken en ons grondwettelijk beginsel van gelijkheid ten uitvoer te leggen, stellen de indieners van dit amendement bijgevolg voor erin te voorzien dat voor elke werknemer een daadwerkelijk individueel recht op opleiding van 5 dagen per jaar geldt.

Tot slot verzuimt de regering te bepalen tegen wanneer de doelstelling van 5 opleidingsdagen verwezenlijkt moet zijn. Bijgevolg kan in de ondernemingen die doelstelling almaar op de lange baan worden geschoven, zonder dat ook maar welk ernstig initiatief moet worden genomen om dat doel te halen.

Afin de corriger ces inégalités et mettre en œuvre notre principe constitutionnel d'égalité, les auteurs du présent amendement proposent de mettre en place un véritable droit individuel à la formation de 5 jours par an et par travailleurs

Enfin, le gouvernement n'impose pas de date butoir pour atteindre l'objectif de 5 jours de formation. En conséquence, l'objectif pourra être reporté éternellement sans qu'aucune démarche sérieuse ne doive être entreprise en vue de l'atteindre.

[26] Bron: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, geraadpleegd op 23 mei 2016.

[26] Source: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

De indieners van dit amendement stellen dus voor te preciseren dat een groeipad moet worden opgesteld om die doelstelling uiterlijk 1 januari 2021 te halen.

Les auteurs du présent amendement proposent donc de préciser qu'une trajectoire de croissance doit être établie afin d'atteindre cet objectif au plus tard pour le 1 er janvier 2021.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 84 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 15

In dit artikel de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ het eerste lid vervangen door de volgende bepaling:

"Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 12, 1° of 2°, en de werknemer niet over een in artikel 12, 3°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van minimum 2 dagen per jaar en per werknemer, vanaf 1 januari 2017. Vanaf 1 januari 2021 wordt het recht op opleiding op 5 dagen per jaar en per werknemer gebracht.";

2/ in het vierde lid, de woorden "zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon" **vervangen door de woorden** *"en geven aanleiding tot de betaling van een overloon.".*

VERANTWOORDING

In de eerste plaats strekt dit amendement ertoe in te spelen op een opmerking van de Raad van State. In zijn advies nr. 60 401/1 van 7 december 2016 had de Raad immers aanbevolen te verwijzen naar de juridische instrumenten ter vaststelling van de interprofessionele doelstelling.

Voorts stelt het wetsontwerp een "gemiddeld" aantal dagen per vte in uitzicht, in plaats van op jaarbasis een daadwerkelijk individueel recht op opleiding toe te kennen.

Er is dus geen enkele waarborg dat de opleidingsdagen niet willekeurig zullen worden toegekend aan enkele werknemers, terwijl andere werknemers geen opleidingen zullen mogen volgen.

Het is immers algemeen bekend dat het recht op opleiding niet voor alle werknemers in dezelfde mate geldt. Zo kunnen bepaalde categorieën van werknemers meer dan andere gebruik maken van voortgezette opleiding: op individueel niveau volgen mannen algemeen langere opleidingen dan vrouwen, en nemen meer werknemers jonger dan 45 jaar

N° 84 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 15

Apporter les modifications suivantes:

1/ remplacer l'alinéa 1er 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 minimum 2 jours par an et par travailleur est d'application dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2017. A partir du 1er janvier 2021, ce droit à la formation est porté à 5 jours par an et par travailleur.";

2/ à l'alinéa 4, remplacer les mots "sans cependant donner lieu au paiement" **par le mot** *"et".*

JUSTIFICATION

Le présent amendement a d'abord pour but de répondre à la remarque du Conseil d'État dans son avis 60 401/1 du 7/12/16 qui recommandait de raire référence aux instruments juridiques fixant l'objectif interprofessionnel.

Ensuite, plutôt que d'accorder un véritable droit individuel à la formation par an, le projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre "moyen" de jours par ETP.

Il n'y a dès lors aucune garantie que les jours de formations ne soient pas arbitrairement attribués à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

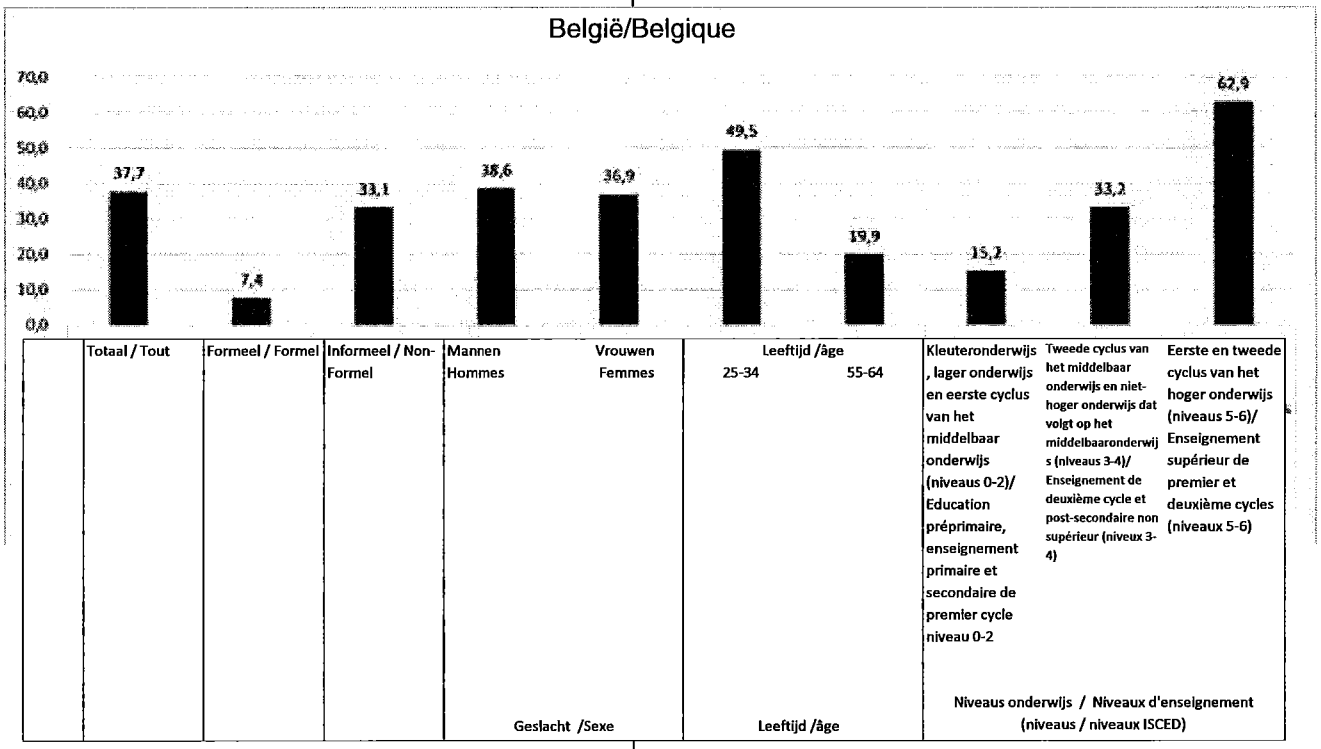
En effet, nous le savons, les travailleurs ne sont pas égaux devant le droit à la formation. Par exemple, certaines catégories de travailleurs bénéficient plus que d'autres d'une formation continuée. Au niveau individuel, les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent plus facilement accessibles aux

deel aan opleidingen; tot slot is uit de Europese enquête naar de arbeidskrachten naar voren gekomen dat, hoe hoger het oorspronkelijk opleidingsniveau van een werknemer, hoe meer kansen hij heeft om opleidingen te volgen.

Grafiek 6. Participatie aan onderwijs en opleiding – 2011[27]

travailleurs de moins de 45 ans. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail, plus le travailleur a un niveau élevé de qualification initiale, plus il aura de chances de se former.

Graphique 6. Taux de participation à l'éducation et à la formation, 2011[27]



Bron: Eurostat

Source: Eurostat

Teneinde die diverse ongelijkheden weg te werken en ons grondwettelijk beginsel van gelijkheid ten uitvoer te leggen, stellen de indieners van dit amendement bijgevolg voor erin te voorzien dat voor elke werknemer een daadwerkelijk individueel recht op opleiding van 5 dagen per jaar geldt.

Tot slot verzuimt de regering te bepalen tegen wanneer de doelstelling van 5 opleidingsdagen verwezenlijkt moet zijn. Bijgevolg kan in de ondernemingen die doelstelling almaar op de lange baan worden geschoven, zonder dat ook maar welk ernstig initiatief moet worden genomen om dat doel te halen.

Afin de corriger ces inégalités et mettre en œuvre notre principe constitutionnel d'égalité, les auteurs du présent amendement proposent de mettre en place un véritable droit individuel à la formation de 5 jours par an et par travailleurs

En outre, le gouvernement n'impose pas de date butoir pour atteindre l'objectif de 5 jours de formation. En conséquence, l'objectif pourra être reporté éternellement sans qu'aucune démarche sérieuse ne doive être entreprise en vue de l'atteindre.

[27] Bron: Eurostat, *Lifelong learning statistics, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables,* geraadpleegd op 23 mei 2016.

[27] Source: Eurostat, Lifelong learning statistics, *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Main_tables*, consulté le 23 mai 2016.

De indieners van dit amendement stellen dus voor te preciseren dat een groeipad moet worden opgesteld om die doelstelling uiterlijk 1 januari 2021 te halen.

Tot slot vinden de indieners van dit amendement dat als de opleiding buiten de werkuren wordt gegeven, niets rechtvaardigt dat zij geen recht geeft op betaling van een overloon. Zij stellen daarom voor in dergelijke gevallen de betaling van een overloon te waarborgen.

Les auteurs du présent amendement proposent donc de préciser qu'une trajectoire de croissance doit être établie afin d'atteindre cet objectif au plus tard pour le 1 er janvier 2021.

Enfin, les auteurs du présent amendement estiment que rien ne justifie le fait que si la formation est donnée en dehors des heures de travail, elle ne donne pas droit au paiement d'un sursalaire. Ils proposent donc de garantir le paiement d'un sursalaire en pareil cas.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 85 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 26

Paragraaf 1 aanvullen met een lid, luidende:

"In afwijking van het vorige lid kan de werknemer geen aanspraak maken op occasioneel telewerk tijdens een staking in de onderneming waar hij werkt, op voorwaarde dat de staking is erkend door een representatieve werknemersorganisatie".

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt de uitoefening te waarborgen van het in supranationale normen verankerde recht op collectieve actie. Het amendement sluit aan bij het idee dat was geformuleerd in het voorontwerp/actieplan dat de minister oorspronkelijk aan de "Groep van 10" had voorgesteld.

Met dit amendement wordt dus tegemoetgekomen aan de terechte bekommernis van de minister, om te voorkomen dat de werknemer ertoe wordt aangezet om op dagen waarop er een staking is binnen zijn onderneming, "occasioneel thuiswerk" te verrichten.

N° 85 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 26

Compléter le 1er comme suit:

"Par dérogation à l'alinéa précédent, le travailleur ne peut prétendre au télétravail occasionnel en cas de grève dans l'entreprise où il est occupée pour autant que ladite grève soit reconnue par une organisation représentative des travailleurs".

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à garantir l'exercice du droit d'action collective consacré par des normes supranationales et reprend donc l'idée formulée dans l'avant-projet/ plan d'action initialement présenté par le ministre au Groupe des 10.

L'amendement rencontre 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.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 86 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 28

De woorden "1 februari 2017" **vervangen door de woorden** *"1 oktober 2017"*.

VERANTWOORDING

Aangezien het wetsontwerp op 1 februari 2017 aangenomen noch bekendgemaakt is, geeft de regering terugwerkende kracht aan die bepaling.

Door op die manier te handelen, doet de regering afbreuk aan de beginselen van de rechtszekerheid en van de niet-retroactiviteit van de wetten.

De sociale partners beschikken gewoonweg over geen enkele termijn om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

Dit amendement beoogt derhalve een echte kans te bieden aan het sociaal overleg door de sociale partners tot 1 oktober 2017 de tijd te geven om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in verband met occasioneel telewerk.

N° 86 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 28

Remplacer les mots "1er février 2017" **par les mots** *"1er octobre 2017"*.

JUSTIFICATION

Vu que le projet de loi n'est ni adopté, ni publié au 1er février 2017, le gouvernement donne à cette disposition un caractère rétroactif.

En procédant de la sorte, le gouvernement porte atteinte aux principes de sécurité juridique et de non rétroactivité des lois.

Les partenaires sociaux n'ont tout simplement aucun délai pour conclure une convention collective.

Cet amendement a donc pour objet de donner une véritable chance à la concertation sociale en accordant aux partenaires sociaux du temps, jusqu'au 1er octobre 2017, afin d'aboutir à une Convention collective de travail sur le télétravail occasionnel.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 87 VAN MEVROUW **ONKELINX c.s.**

Art. 80

De woorden "1 februari 2017" **vervangen door de woorden** *"de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.".*

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp beoogt de wet met terugwerkende kracht in werking te doen treden en schendt aldus het beginsel van de niet-retroactiviteit van de wetten. Dat principe is een waarborg die beoogt rechtsonzekerheid te voorkomen. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is.

Volgens de gevestigde rechtspraak kan de terugwerkende kracht alleen worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.

De regering verduidelijkt echter nergens welk algemeen belang door die terugwerkende kracht wordt gediend, en nog minder waarom die maatregel nodig en evenredig zou zijn.

Als bovendien zou blijken dat die terugwerkende kracht de afloop van een of andere gerechtelijke procedure in een bepaalde zin beïnvloedt, dan wel dat de rechtscolleges daardoor worden verhinderd zich uit te spreken over een welbepaalde rechtsvraag, dan moet die retroactiviteit worden verantwoord door uitzonderlijke omstandigheden dan wel door dwingende redenen van algemeen belang.

Het brede toepassingsveld van de in uitzicht gestelde wet houdt evenwel in dat niet kan worden uitgesloten dat de terugwerkende kracht van die tekst een invloed heeft op de hangende of de toekomstige geschillen, bijvoorbeeld met betrekking tot de arbeidsduur.

Om rechtszekerheid te bewerkstelligen en ter zake onze algemene beginselen in acht te nemen, stellen de indieners van dit amendement dan ook voor de inwerkingtreding van de wet uit te stellen tot de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

N° 87 DE MME **ONKELINX ET CONSORTS**

Art. 80

Remplacer les mots "1er février 2017" **par les mots** *"le premier jour du mois qui suit sa publication au moniteur belge.".*

JUSTIFICATION

Le projet loi prévoit une entrée en vigueur avec effet rétroactif. Ainsi, le projet de loi contrevient au principe de non rétroactivité des lois. La non-rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible.

Selon la jurisprudence bien établie, la rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général.

Or, le gouvernement précise en rien quel intérêt général la rétroactivité vise à rencontrer et encore moins en cas la mesure est nécessaire et proportionnée.

En outre, s'il s'avère que la rétroactivité influence dans un sens déterminé l'issue de l'une ou l'autre procédure judiciaire ou empêche les juridictions de se prononcer sur une question de droit, il est exigé que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient la rétroactivité.

Or, vu le large spectre de la loi, il n'est pas à exclure que l'effet rétroactif ait une influence sur des litiges en cours ou à naitre relatif, par exemple, à la durée du temps de travail.

Dans un souci de sécurité juridique et pour respecter nos principes généraux, les auteurs du présent amendement proposent donc de postposer l'entrée en vigueur de la loi au 1er jour du mois qui suit la publication de la loi au *Moniteur Belge*.

Laurette ONKELINX (PS)
Jean-Marc DELIZEE (PS)
Meryame KITIR (sp.a)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 88 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° 88 DE MME **FONCK**

Art. 28

Remplacer les mots "1er février 2017" **par les mots** *"1er 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 1er février est à la limite de la provocation.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 89 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.";

3/ 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° 89 DE MME **FONCK**

Art. 10

Apporter les modifications suivantes:

1/ à 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";

3/ 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)

Centrale drukkerij – Imprimerie centrale