

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 maart 2001

**WETSVOORSTEL**

**betreffende het loopbaankrediet**

(ingediend door  
mevrouw Marie-Thérèse Coenen  
en de heer Joos Wauters)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

23 mars 2001

**PROPOSITION DE LOI**

**relative au crédit-carrière**

(déposée par  
Mme Marie Thérèse Coenen  
et M. Joos Wauters )

**SAMENVATTING**

*De manier waarop binnen de werkrelatie wordt aangekeken tegen het aspect «tijd» is in volle evolutie. Op wetgevend vlak moet daarop worden ingespeeld. De randvoorwaarden zijn dus vervuld om een aantal in dat opzicht ontstane sociale verworvenheden in een coherent en concreet raamwerk te gieten.*

*De hier voorgestelde tekst kan eveneens een sociale vooruitgang betekenen – niet alleen omdat hij een nieuw recht in het leven roept, maar ook omdat hij uitdrukkelijk ingaat tegen discriminatie.*

*Dit wetsvoorstel biedt immers nieuwe mogelijkheden aan de werknemers, zonder dat een en ander ten koste gaat van het bedrijfsleven. Er wordt met name tijd geschapen voor een pauze in de beroepsloopbaan. Een pauze die kan worden aangewend voor het gezin, voor studie, voor politiek of cultureel engagement,... maar ook voor het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen.*

*De sociale partners kunnen een gedeelte van het loopbaankrediet verplicht stellen. Die regeling moet in de plaats komen van een aantal bestaande en facultatieve verlofregelingen, zoals de loopbaanonderbreking en het verlof om persoonlijke redenen.*

**RÉSUMÉ**

*L'évolution du rapport au temps dans les relations de travail et les changements législatifs qui doivent l'accompagner constituent une occasion de rendre cohérents et visibles une série d'acquis sociaux dans ce domaine.*

*Le présent texte peut également être une avancée sociale non seulement parce qu'il ouvre un droit nouveau mais également de par son caractère anti-discriminatoire.*

*En effet, il s'agit de donner une possibilité nouvelle aux salariés sans pénaliser l'entreprise. C'est une pause dans une vie de travail, qui devrait être génératrice de projets familiaux, d'études, d'engagement politique ou culturel mais aussi pour développer de nouveaux emplois.*

*Les partenaires sociaux pourront rendre une partie du crédit-carrière obligatoire. Ce système est appelé à remplacer une série d'autres congés existants et facultatifs comme la pause carrière, le congé pour convenance personnelle.*

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : alg.zaken@deKamer.be</i>	<i>e-mail : aff.generales@laChambre.be</i>

## TOELICHTING

---

DAMES EN HEREN,

Tijd is niet hernieuwbaar. In het licht van de thans aan de gang zijnde maatschappelijke evolutie is het voor zowel de bedrijven als de individuele burgers van primordiaal belang de tijd goed te gebruiken.

Het betreft hier ook een bij uitstek politieke aangelegenheid, die niet alleen de productiviteit van de bedrijven en de flexibiliteit van de werknemers behelst, maar ook aspecten als opvoeding, opleiding en gezinsleven van de werknemers.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de arbeidstijd te herschikken en te verkorten in het perspectief van de loopbaan. Een dergelijke in algemene bewoordingen geformuleerde regeling maakt het mogelijk in te spelen op een vraag naar vrije tijd die doorgaans varieert naar gelang van de leeftijd van de werknemers, de levensomstandigheden binnen het gezin, de betrokkenheid bij het sociale leven, de vormen van vrijetijdsbesteding en de persoonlijke interessesferen.

Het is de bedoeling de werknemers nieuwe levensperspectieven te bieden, zodat zij een project kunnen verwezenlijken, een nieuwe wending aan hun beroepsloopbaan kunnen geven of hun leven anders kunnen organiseren. Dankzij de acht-urenwet (1921) kon worden geregeld hoelang een werkdag mag duren. De wet inzake het betaald verlof (1936) kwam tegemoet aan de vraag van de werknemers om te kunnen beschikken over vrije tijd. Ingevolge de vijfdagenweek kon het «weekeinde» ontstaan. De wet betreffende het loopbaankrediet moet ervoor zorgen dat de werknemers van het derde millennium alle aspecten van de hun beschikbare tijd volgens de eigen behoeften kunnen invullen. Het is wel degelijk de bedoeling een nieuw recht in het leven te roepen dat de werknemers in staat moet stellen hun arbeidstijd zelf te beheren, alsook die arbeidstijd beter af te stemmen op het gezinsleven en de vrije tijd. Het loopbaankrediet vormt een wezenlijke stap naar meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen inzake de taakverdeling van de huishoudelijke taken en de spreiding van de verantwoordelijkheden binnen het gezin.

Om die doelstelling te verwezenlijken, stellen de indieners voor alle werknemers een vrijetijdreserve te laten opbouwen die overeen komt met een volume van drie maanden vrije tijd, opgebouwd via een periode van 5 jaar arbeid.

## DÉVELOPPEMENTS

---

MESDAMES, MESSIEURS,

Le temps n'est pas renouvelable et sa maîtrise est devenue, au regard de l'évolution de la société, un enjeu central, pour l'entreprise autant que pour l'individu.

C'est une question politique au meilleur sens du terme qui touche non seulement à la productivité de l'entreprise et à la flexibilité de la main-d'œuvre, mais également à l'éducation, à la formation et à la vie familiale des travailleurs.

L'objectif de la présente proposition de loi est l'aménagement et la réduction du temps de travail sur l'ensemble de la carrière. Tout en étant formulée en termes généraux, elle permet de répondre à une demande de temps libre qui est, pour la plupart des travailleurs, diversifiée en fonction de l'âge, des conditions de vie familiale, des engagements dans la vie sociale, des types de loisirs et des préoccupations personnelles.

Il s'agit d'offrir au travailleur et à la travailleuse une nouvelle perspective de vie en lui permettant de concrétiser un projet, d'envisager une autre orientation professionnelle ou une organisation de vie différente. La loi des 8 heures (1921) a permis de réguler la journée de travail. La loi sur les congés payés (1936) a permis de reconnaître l'aspiration aux loisirs des travailleurs. La semaine des 5 jours a permis la naissance du week-end. La loi sur le crédit-carrière sera pour le troisième millénaire la proposition qui permettra d'articuler tous les temps en fonction de ses propres besoins. Il s'agit bien d'ouvrir un nouveau droit dans la maîtrise du temps de travail et d'articuler de manière plus cohérente les temps de travail, les temps de vie familiale, les temps de loisirs. Le crédit-carrière est une étape essentielle vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes face au partage des tâches ménagères et des responsabilités familiales.

Pour atteindre cet objectif, les auteurs proposent de permettre à tous les travailleurs de se constituer, sur une période de cinq années de travail, une réserve de temps libre correspondant à un volume de trois mois de temps libre.

Om jonge werkenden de kans te geven gebruik te maken van een substantieel deel van het krediet, voorzien de indieners de mogelijkheid tot het opnemen van een voorafname van maximaal één jaar vrije tijd na de eerste periode van vijf jaar arbeid.

Het gaat om een soort van «betaald verlof» dat niet op jaarbasis wordt toegekend, maar dat wordt gespreid over de volledige duur van de loopbaan (momenteel 45 jaar voor mannen en 42 jaar voor vrouwen).

Dankzij het loopbaankrediet kunnen de werkenden hun activiteiten tijdens hun loopbaan ook diversifiëren, zodat, onder hun impuls, nieuwe ondernemingen met een commercieel of met een sociaal oogmerk kunnen ontstaan. Aldus kan eenieder zijn of haar aspiraties waarmaken en met name het roer omgooien, wat bovendien komaf maakt met het ietwat stereotiepe beeld van een in leeftijdscategorieën onderverdeelde samenleving: jongeren moeten studeren, volwassenen werken en ouderen rusten. Het loopbaankrediet biedt vrijheid en stelt iedereen daardoor in staat zijn of haar levensproject vorm te geven.

Het recht op loopbaankrediet is onvoorwaardelijk. De werknemer dient geen enkele bijzondere rechtvaardiging te geven aan de werkgever.

De loopbaankredietregeling is identiek voor alle beroepssectoren.

De loopbaankredietregeling vormt een vereenvoudiging van de regelingen om in grijpen in de eigen tijd. Thans is ook duidelijk geworden dat de rechten niet «genderneutraal» zijn. Vooral vrouwen maken immers gebruik van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, terwijl brug- en vervroegd pensioen doorgaans meer door mannen worden opgenomen. Het is de bedoeling van de loopbaankredietregeling om iedereen gelijk te behandelen.

Om daadwerkelijk tot gelijkheid te leiden en, althans voor een deel, een ommekeer op gang te brengen, moet de loopbaankredietregeling een door iedereen afdwingbaar recht worden. De wetgever kan voorstellen formuleren die in de ogen van sommigen vooruitlopen op wat binnen de samenleving leeft. Vervolgens wordt daarvoor een wettelijk raamwerk geschapen, waarbinnen algemene krachtlijnen worden uitgestippeld. Het komt tot slot de civiele maatschappij toe de aldus geboden kansen te grijpen. Daarom zijn wij voorstander van een onvoorwaardelijk, in de tijd beperkt recht en zien wij het als een taak van de sociale gesprekspartners dat recht – of althans een fractie van dat recht – afdwingbaar te maken.

Pour permettre aux jeunes travailleurs d'utiliser une partie substantielle de ce crédit, les auteurs prévoient la possibilité de prendre anticipativement une année au maximum de temps libre après la première période de cinq années de travail.

Il s'agit d'une sorte de « congé payé » non pas annuel mais à inclure dans la durée de la carrière complète (actuellement 45 ans pour les hommes et 42 ans pour les femmes).

Le crédit-carrière rend aussi possible la diversification des activités d'une personne au cours de sa carrière, en permettant l'éclosion d'une nouvelle entreprise, marchande ou à vocation sociale, dont le travailleur ou la travailleuse en crédit carrière serait l'artisan. Il permet de prendre en compte l'aspiration de chacun à changer son orientation et casse donc l'image quelque peu stéréotypée de la classification de notre société par tranche d'âge : aux jeunes, les études ; aux adultes, le travail ; aux personnes « âgées », le repos. Le crédit-carrière par la libre disposition qu'il induit, permet à chacun et chacune de construire son propre projet de vie.

Le droit au crédit-carrière est inconditionnel. Le travailleur ne doit fournir aucune justification particulière à l'employeur.

Le régime du crédit-carrière doit être identique dans tous les secteurs d'activité professionnelle.

Le crédit-carrière apporte une simplification dans les systèmes d'aménagement du temps. Aujourd'hui, on sait également que les choix ne sont pas neutres en terme de « genre ». Les pauses-carrières sont surtout prises par les femmes. Les hommes profitent davantage de prépension et des préretraites. Le crédit-carrière tend à mettre tout le monde sur un pied d'égalité.

Pour être pleinement égalitaire et être véritablement porteur de changement, le crédit-carrière doit devenir, à tout le moins en partie, un droit obligatoire pour tous. Le législateur peut faire des propositions qui peuvent apparaître à certains, à l'avant-garde de la société. La loi définit un cadre et induit des orientations générales. A la société civile de se saisir de cette question et de se la réapproprier. C'est la raison pour laquelle nous privilégions la mise en œuvre d'un droit inconditionnel limité dans le temps et renvoyons aux interlocuteurs sociaux, la décision de le rendre obligatoire du moins pour une fraction de ce droit.

Ten aanzien van de ondernemingen handhaven wij de verplichting van de vervanging van de loopbaankredietnemers. Deze vervanging wordt echter niet meer geregeld op niveau van de individueel uittreedende werknemer. Om rekening te kunnen houden met de situatie op de arbeidsmarkt wordt voorzien dat op ondernemingsniveau op jaarbasis een bepaald percentage van het arbeidsvolume, dat overeenkomt met de kredietnemers, vervangen wordt. Dat percentage wordt bepaald door de Ministerraad. Er zouden zeer soepele afwijkingen moeten worden uitgewerkt, zodat de bedrijven zich kunnen aanpassen. Niettemin is het van belang niet in de kaart te spelen van de thans gangbare tendens om steeds meer druk op de werknemers te leggen en aldus de stress te verhogen. Een verbeterde levenskwaliteit voor de enen mag niet leiden tot verslechterde werkomstandigheden voor de anderen.

Praktisch gezien mag de loopbaankredietregeling dan wel individueel voor elke werknemer gelden, dat neemt niet weg dat zij moet worden uitgewerkt via collectieve onderhandelingen tussen de werknemers en de werkgevers, of beter: tussen de organisaties die hun respectieve belangen verdedigen.

Het behoud van de vervangingsplicht - zij het in een afgezwakte vorm - draagt bij tot de betaalbaarheid van de voorgestelde regeling. Bovendien kunnen bijkomende terugverdieneffecten verwacht worden die grotendeels een gevolg zijn van de verbetering van de combinatie arbeid en vrije tijd.

De door de ondernemingen gevraagde flexibiliteit moet tot een hogere productiviteit kunnen leiden, maar moet tegelijkertijd voor iedereen voordelig zijn, wat neerkomt op méér zekerheid voor de loontrekkenden.

Al die argumenten mogen niet doen vergeten dat dit wetsvoorstel er in de eerste plaats toe strekt impulsen te geven voor sociale vooruitgang, met name door het individu ertoe aan te zetten zijn eigen autonomie in handen te nemen alsmede zijn tijdsindeling evenwichtiger te maken.

Het wetsvoorstel is opgebouwd rond de volgende krachtlijnen:

- *een onvoorwaardelijk trekkingsrecht*

Het loopbaankrediet wordt opgebouwd in verhouding tot het aantal gewerkte jaren. Vijf jaar arbeid creëert het recht op een tijdvoorraad van 3 maanden loopbaankrediet. Een loopbaan van 45 jaar resulteert hiermee op een vrijetijdsvolume van 2 jaar en 3 maand.

Nous maintenons l'obligation de remplacement par l'entreprise. Ce remplacement n'est toutefois plus organisé au niveau du travailleur individuel en crédit-carrière. Pour pouvoir tenir compte de la situation sur le marché du travail, il est prévu qu'un pourcentage déterminé du volume de travail correspondant à celui qui aurait été presté par les travailleurs en crédit-carrière devra faire l'objet d'un remplacement annuel au niveau de l'entreprise. Ce pourcentage sera fixé par le Conseil des ministres. Cependant il faut être attentif à ne pas renforcer la tendance actuelle de l'augmentation de pression sur le travailleur, facteur de stress. La qualité de vie des uns ne doit pas se traduire par une dégradation des conditions de travail des autres.

Pratiquement, si le crédit-carrière conserve un caractère individuel, il doit s'organiser dans le cadre de la négociation collective entre les travailleurs et les employeurs par l'entremise de leurs organisations représentatives.

Grâce notamment au maintien de l'obligation de remplacement, fût-ce sous une forme atténuée, le système proposé ne sera pas hors de prix. On s'attend en outre à des retombées positives supplémentaires qui résulteraient dans une large mesure de la meilleure adéquation entre le travail et les loisirs.

Afin que la flexibilité voulue par les entrepreneurs rime avec une meilleure productivité, elle doit profiter à tous en s'accompagnant de plus de sécurité pour le salarié.

Tous ces arguments ne doivent pas faire oublier l'économie première de cette proposition de loi qui se veut un vecteur de progrès social en ce qu'elle appelle l'individu à l'autonomie et à un meilleur équilibre dans la gestion du temps.

Les lignes de force de la proposition de loi sont les suivantes :

- *un droit de tirage inconditionnel*

Le crédit-carrière est constitué en fonction du nombre d'années de travail. Une période de travail de cinq années donne droit à une réserve de 3 mois de crédit-carrière. Une carrière de 45 ans procure ainsi un crédit de 2 ans et 3 mois.

Na een loopbaan van vijf jaar heeft elke werknemer het recht om één volledig jaar loopbaankrediet op te nemen. Wie van deze voorafname gebruik maakt, moet voor een bijkomende opname van loopbaankrediet eerst de nodige arbeidsjaren vervuld hebben.

Loopbaankrediet kan opgespaard worden met het oog op de opname van het loopbaankrediet gedurende een langere periode.

Loopbaankrediet is er voor alle loontrekkenden in alle sectoren en in alle bedrijfstypes. Concreet komt het neer op een tijdelijke schorsing van de toepassing van de arbeidsovereenkomst.

Om van dat recht gebruik te kunnen maken, is een minimale anciënniteit vereist, alsook een aanvraagperiode waarvan de nadere voorwaarden in het paritair comité moeten worden afgesproken.

Met het oog op een gelijkmatige en rechtvaardige verdeling van de opname van loopbaankrediet tussen mannen en vrouwen, evenals tussen verschillende bedrijfssectoren, is het overwegen van een gedeeltelijke verplichte opname verdedigbaar. Het debat hierover en een eventuele keuze voor deze optie wordt overgelaten aan de sociale partners.

Zonder verplichting is de kans op ongewenste effecten hoger. Bijvoorbeeld pressie van sommige werkgevers op de werknemer om het recht niet op te eisen. Ook de discriminaties die verbonden zijn aan de huidige ongelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen kunnen via een verplichte opname sneller opgeheven worden. Alle statistieken wijzen erop dat vrouwen veel vaker loopbaanonderbreking nemen dan mannen, die op hun beurt meer voordeel halen uit de brugpensioenregeling.

*- netto-jobcreatie*

Zoals reeds eerder aangegeven worden de loopbaankredietnemers voor een zeker percentage door werkzoekenden vervangen. Indien immers het algemeen werkgelegenheidspeil in stand gehouden wordt, wordt voorkomen dat de werklust wordt afgewenteld op de andere werknemers.

De werkgever moet vrij een vervanger kunnen kiezen, als die maar werkzoekend is. Dat het vervangingsrecht ook betrekking heeft op werkzoekenden en niet noodzakelijk alleen op werklozen, maakt het mogelijk de strijd aan te binden met de thans bestaande vormen van discriminatie bij de indienstneming. Een en ander

Après une période de cinq ans de travail, chaque travailleur a droit à une année entière de crédit-carrière. Celui qui souhaite faire usage de ce droit de tirage anticipé doit avoir accompli les années de travail requises avant de pouvoir bénéficier à nouveau d'un crédit-carrière.

Le droit au crédit-carrière peut être thésaurisé en vue de bénéficier d'une période plus longue de crédit-carrière.

Tous les salariés de tous les secteurs et de tous les types d'entreprises doivent pouvoir bénéficier du crédit-carrière, qui équivaut concrètement à une suspension temporaire du contrat de travail.

L'ouverture du droit implique une ancienneté minimale ainsi qu'un préavis dont les modalités se négocieront en commission paritaire.

En vue de garantir une répartition égale et équitable du crédit-carrière entre les hommes et les femmes, de même qu'entre les différents secteurs d'activités, on pourrait envisager d'obliger les travailleurs à utiliser partiellement leur crédit-carrière. C'est aux partenaires sociaux qu'il appartient de débattre de cette question et de choisir éventuellement cette option.

L'absence d'obligation accroît le risque d'effets indésirables. Certains employeurs pourraient, par exemple, faire pression sur les travailleurs afin qu'ils ne revendiquent pas leur droit. Les discriminations qui sont liées à l'actuelle répartition inégale des tâches entre les hommes et les femmes pourraient être supprimées plus rapidement en obligeant les travailleurs à prendre leur crédit-carrière. Toutes les statistiques montrent que les pauses-carrière sont surtout utilisées par les femmes alors que les prépensions bénéficient essentiellement aux hommes.

*- des créations nettes d'emplois*

Ainsi qu'il a déjà été indiqué, un certain pourcentage des travailleurs en crédit-carrière doit être remplacé par des demandeurs d'emploi. En effet, le maintien du niveau général de l'emploi permettra d'éviter que la charge de travail ne se reporte sur les travailleurs restants.

L'entrepreneur doit avoir la liberté du remplaçant pour autant que celui-ci soit demandeur d'emploi. Le fait d'ouvrir le droit aux remplacements à des personnes qui sont demandeuses d'emploi et non pas nécessairement chômeuses, permet de lutter contre les discriminations à l'embauche qui existent actuellement. Cela

komt ten goede aan werkzoekenden die zich actief willen inschakelen, alsook aan jongeren die nog geen socialezekerheidsrechten genieten. In dat opzicht zou de Koning ruimte moeten scheppen om met de vervanger een overeenkomst van het type «werkopleiding» te sluiten, zodat de werkgever tegelijkertijd ook wordt aangemoedigd mee een bijdrage te leveren tot deze evolutie.

Voorts komt de aan de werknemer geboden mogelijkheid om tijdens zijn loopbaankrediet een «nieuwe» activiteit op te starten, tegemoet aan de noden en de behoeften van wie graag zijn of haar eigen job wil creëren, dan wel zijn of haar eigen bedrijf wil opbouwen.

## COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 2

Dat artikel bepaalt wat moet worden verstaan onder loopbaankrediet in de zin van dit wetsvoorstel. Het betreft een trekkingsrecht op een vrijetijdreserve.

De arbeidsovereenkomst en de meeste gevolgen ervan blijven gelding hebben. De werknemer behoudt zijn sociale rechten. De toepassing van de arbeidsovereenkomst wordt gewoon geschorst. De werknemer kan dus niet tegelijkertijd een andere werkgever hebben en zal na afloop van de periode van tijdskrediet zijn betrekking terugkrijgen. In de tussentijd blijft zijn anciënniteit lopen.

De werknemer kan het loopbaankrediet naar eigen goeddunken gebruiken. De vraag naar loopbaankrediet moet niet gemotiveerd worden met een reden.

De werkgever moet het algemene werkgelegenheidspeil in zijn onderneming in stand houden, volgens de regeling voorzien in hoofdstuk V.

### Art. 3

Dat artikel voorziet in het ruimst mogelijke toepassingsgebied voor de wet. Het toepassingsgebied van het stelsel van de loopbaanonderbreking heeft daarvoor model gestaan.

De Koning wordt, krachtens zijn eigen bevoegdheid, verzocht een gelijksoortig stelsel uit te werken voor de ambtenarij.

favorise les personnes désireuses de se réinsérer activement et les jeunes qui n'ont aucun droit ouvert à la sécurité sociale. Dans cette optique, le Roi devrait permettre la conclusion de contrat de type plan formation emploi avec le remplaçant afin que l'employeur soit encouragé à être partie prenante au changement en cours.

D'autre part, la possibilité offerte à un travailleur ou une travailleuse de lancer une activité « nouvelle » pendant son crédit-carrière rencontre l'intérêt et les besoins de ceux tentés par l'aventure de créer leur propre emploi ou leur propre entreprise.

## COMMENTAIRES DES ARTICLES

### Article 2

Cet article définit ce qu'il faut entendre par crédit-carrière au sens de la présente proposition de loi. Il s'agit d'un droit de tirage sur une réserve de temps libre.

Le contrat de travail reste en vigueur ainsi que l'essentiel de ses effets. Le travailleur maintient ses droits sociaux. Son application est simplement suspendue. Le salarié ne pourrait donc pas avoir en même temps un autre employeur et retrouvera son poste de travail à l'issue d'une période de crédit-temps, l'ancienneté ayant continué à courir à son profit.

Le travailleur est libre d'utiliser le crédit-carrière comme il l'entend. La demande de crédit-carrière ne doit pas être motivée.

L'employeur est tenu de respecter le volume global de l'emploi dans son entreprise, selon les règles prévues au chapitre V.

### Art. 3

Cet article prévoit le champ d'application de la loi. Celui-ci est le plus large possible, calqué sur le champ d'application du régime de la pause-carrière.

Le Roi est invité à créer un régime identique dans la fonction publique, en vertu de son pouvoir propre.

Het optreden van de Koning zal trouwens ook nodig zijn in de privé-sector, in het kader van de bepaling van de uitvoeringsmaatregelen.

De wet is tevens van toepassing op de deeltijdse werknemers, op voorwaarde dat ze ten minste een derde van de aan een voltijdse werknemer toegekende prestaties verrichten.

#### Art. 4

Het kan gaan om een volledige of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsarbeid.

#### Art. 5

Elke werknemer beschikt over een vrijetijdreserve van drie maanden na een periode van 5 werkjaren. Het is de bedoeling iedereen de mogelijkheid te bieden de tijd te nemen om zich te stabiliseren op de arbeidsmarkt en een concrete aanzet te geven tot een «loopbaan». Tevens moet worden voorkomen dat de inspanningen van de overheid om de jongeren aan het werk te zetten teniet worden gedaan.

Het aantal maanden loopbaankrediet stijgt geleidelijk tijdens de loopbaan om een te abrupte en te lange uitstap te voorkomen. Dat zou immers een nieuwe werkloosheidsval opzetten en zou er als het ware toe leiden dat de persoon niet meer voor zijn vroeger werk geschikt is.

Desalniettemin, na een eerste periode van vijf jaar te hebben gewerkt, mag de werknemer een extra periode van maximaal negen maanden opnemen zodat hij er een jaar tussenuit kan gaan. Hij moet die periode dan wel met het latere verworven recht op loopbaankrediet verrekenen.

De verplichting voor de Koning om de collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben tot het verplicht stellen van een gedeelte van de loopbaanonderbrekingstermijn is belangrijk. Alleen als het loopbaankrediet verplicht is, kan het daadwerkelijk worden toegepast. Het voorkomt de eventuele pressie vanwege de werkgevers en de discriminatie tussen mannen en vrouwen. Dat artikel biedt de mogelijkheid het primaat van de sociale onderhandelingen inzake arbeidsreglementering in acht te nemen.

Het loopbaankrediet moet worden gebruikt over een periode van ten minste drie maanden, zodat de werk-

L'intervention du Roi sera d'ailleurs également nécessaire dans le secteur privé dans le cadre de la mise en place des mesures d'exécution.

La loi est également applicable aux travailleurs à temps partiel pour autant que ceux-ci exécutent au moins un tiers des prestations attribuées à un plein temps.

#### Art. 4

Il peut s'agir d'une interruption complète ou partielle de l'activité professionnelle.

#### Art. 5

Chaque travailleur dispose d'une réserve de temps libre de trois mois après une période de 5 années de travail. Il s'agit ici de permettre à chacun de prendre le temps de se stabiliser sur le marché de l'emploi et d'amorcer concrètement une « carrière ». Il faut éviter également de court-circuiter les efforts qui sont déployés par les autorités publiques pour mettre les jeunes au travail.

Le nombre de mois de crédit-carrière est progressif au cours de la carrière de la personne et cela pour éviter un retrait trop brusque et trop long de l'emploi, ce qui serait un nouveau piège au chômage et organiserait en quelque sorte l'inadéquation de la personne à son ancien poste.

Il n'en demeure pas moins qu'après avoir travaillé pendant un première tranche de cinq ans, le travailleur a le droit de prendre une période supplémentaire de neuf mois au maximum de façon à pouvoir se retirer du marché de l'emploi pendant un an. Il devra cependant imputer cette période sur les droits au crédit-carrière qu'il acquerra ultérieurement.

L'obligation pour le Roi de confirmer les conventions collectives de travail relatives au caractère obligatoire d'une partie de l'interruption de carrière est importante. Seul le caractère obligatoire permet son exercice effectif. Il élimine la pression éventuelle des employeurs ainsi que les effets discriminants entre hommes et femmes. Cet article permet de respecter la primauté de la négociation sociale en matière de réglementation du travail.

Le crédit-carrière devra être utilisé sur une période minimale de trois mois de telle sorte que le travailleur



nemer of de werknemster werkelijk de tijd heeft om zich op een andere activiteit toe te leggen en de werkgever de mogelijkheid heeft om hem of haar te vervangen.

De Koning zou voorwaardelijke uitzonderingen kunnen vaststellen teneinde het recht aan de passen aan de realiteit van eenieders leven.

Er is geen andere bovengrens dan de vrijetijdsreserve die de werknemer per tijdspanne van 5 jaar heeft opgebouwd.

#### Art. 6

Dat een voorafgaande werkperiode van één jaar in dezelfde onderneming wordt geëist, is een kwestie van gezond verstand. Die regeling kan echter worden versoepeld in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen de sociale partners.

Mocht de werknemer met zijn werkgever een overeenkomst hebben gesloten om het gebruik van zijn recht op loopbaankrediet te regelen, dan zou die hem niet kunnen worden tegengeworpen. Het doel van het eerste lid is voor de werknemer een vrije keuze inzake het gebruik van dat recht te behouden.

Met het oog op de vrijwaring van de goede werking van de onderneming moet hij daarentegen een aanvraagperiode in acht nemen waarvan de duur in verhouding staat tot die van het gevraagde loopbaankrediet en moet een vergelijk worden gevonden over de nadere regels voor de toepassing van het loopbaankrediet. Het betreft een recht dat de werknemer doet ontstaan, net als het stelsel van de doorbetaalde vakantie. De Koning bepaalt de opzeggingstermijn en de aanvraagprocedure.

Bij ontstentenis van een overeenkomst wordt het geschil beslecht door de arbeidsrechtbank.

#### Art. 8

Aangezien het loopbaankrediet wordt gedekt door een vervangingsinkomen, is het in principe uitgesloten dat de loontrekkende, bij wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, zich kan bezighouden met een winstgevende activiteit.

Er wordt in een belangrijke uitzondering op dat principe voorzien om de loontrekkende in staat te stellen een nieuwe, zelfstandige activiteit te starten. Diens vervangingsinkomen wordt geschorst een jaar na de

ou la travailleuse ait réellement le temps de se consacrer à une autre activité et pour permettre à l'employeur de procéder à son remplacement.

Des exceptions conditionnelles pourraient être prévues par le Roi pour adapter le droit à la réalité de vie de chacun et chacune.

Il n'y a d'autre plafond que la réserve de temps libre que le travailleur s'est constituée par période de cinq années de travail.

#### Art. 6

La nécessité d'une période préalable de travail, fixée à un an dans la même entreprise est une question de bon sens. Cette règle pourra cependant être assouplie dans le cadre d'une convention collective conclue entre les partenaires sociaux.

Au cas où le salarié aurait conclu avec son employeur une convention réglant l'emploi de son droit au crédit – carrière, celle-ci lui sera inopposable. Le but de cet alinéa est de maintenir pour le salarié, un libre choix d'utilisation de ce droit.

En contrepartie, la préservation de la bonne marche de l'entreprise lui impose le dépôt d'un préavis proportionnel à la durée de sa période de crédit-carrière demandée et un accord sur les modalités du crédit-carrière. Il s'agit d'un droit né dans le chef du travailleur à l'instar du régime de congé-payé. Cette durée de préavis ainsi que la procédure de demande seront fixées par le Roi.

En l'absence d'accord, le tribunal du travail sera amené à trancher le litige.

#### Art. 8

Le crédit-carrière étant couvert par un revenu de remplacement, il est en principe exclu que le salarié, dont l'exécution du contrat de travail est suspendu, puisse se livrer à une activité lucrative.

Une importante exception à ce principe est prévue pour permettre au salarié le lancement d'une nouvelle activité indépendante. Son revenu de remplacement sera suspendu un an après le début de son activité.

aanvang van de beroepsactiviteit. Uiteraard moet die worden aangegeven aan de organisatie die het inkomen betaalt.

Andere precies omliggende uitzonderingen zouden door de Koning kunnen worden bepaald, zonder evenwel de opzet van de wet op de helling te zetten.

#### Art. 9

Een van de nagestreefde doelen is het behoud van de werkgelegenheid. Het is dus fundamenteel dat de loopbaankredietgerechtigde werknemer of werknemster wordt vervangen. De voorwaarden waaronder die vervanging geschiedt, moeten verenigbaar zijn met een evenwichtige organisatie van de productie van de onderneming. Deze laatste is er derhalve alleen toe genoopt haar werkgelegenheidspeil in stand te houden.

Om deze verplichting te kunnen aanpassen aan de situatie op de arbeidsmarkt, bepaalt de Koning of deze vervanging het geheel of alleen een gedeelte van de werktijd betreft waarvoor een loopbaankrediet is opgenomen.

De vrije keuze voor de werkgever bij de vervanging van de werknemer is belangrijk. Het is ten eerste de bedoeling om bij de indienstneming discriminatie tegen te gaan tussen degenen die al gewerkt hebben (en bij werkloosheid worden vergoed) en de anderen, en ten tweede om ervoor te zorgen dat de werkgever in die regeling belanghebbende partij wordt.

#### Art. 10

Dit artikel biedt een antwoord op het probleem van de vervanging voor korte loopbaankredietperiodes. Het is voor een werkgever immers niet altijd makkelijk een werknemer van vandaag op morgen te vervangen en vooral iemand te vinden die bereid is maar voor een vrij korte periode te tekenen. Volgens de wet van 24 juli 1987 moet de werknemer ook door een uitzendkracht kunnen worden vervangen, voor periodes die door de Koning behoren te worden beoordeeld.

Nu al kan worden vooruitgelopen op de afwijkingen van en de wijzigingen aan voornoemde wet. Zo zou de werkgever die aangesloten is bij een werkgeverspool, het feit dat een werknemer bij zo'n pool werkzaam is, als loopbaankredietcompenserende indienstneming kunnen laten gelden op voorwaarde dat van diens diensten gebruik wordt gemaakt volgens een door de Koning bepaalde intensiteit.

Bien entendu, celle-ci devra être signalée à l'organisme payeur du revenu.

D'autres exceptions précises pourraient être prévues par le Roi mais sans remettre en cause l'économie de la loi.

#### Art. 9

Un des objectifs poursuivis est le maintien de l'emploi. Le remplacement du travailleur ou de la travailleuse en crédit-carrière est donc fondamental. Les conditions de ce remplacement devant être compatibles avec l'organisation harmonieuse de la production de l'entreprise. Celle-ci est dès lors uniquement contrainte à maintenir son volume d'emploi.

En vue de pouvoir adapter cette obligation à la situation sur le marché de l'emploi, le Roi détermine si ce remplacement concerne tout ou uniquement une partie du temps de travail pour lequel un crédit-carrière a été pris.

Le libre choix du travailleur remplaçant par l'employeur est important. Il s'agit, d'une part, de contrer des discriminations à l'embauche entre ceux qui ont déjà travaillé (et qui sont indemnisés en cas de chômage) et les autres et, d'autre part, de faire en sorte que l'employeur soit partie prenante à ce système.

#### Art. 10

Cet article donne une réponse à la question du remplacement pour de courtes périodes de crédit-carrière. Il n'est en effet pas toujours simple pour l'employeur de remplacer un salarié au pied levé et surtout de trouver quelqu'un qui accepte de n'être engagé que pour une période relativement courte. Aussi, pour des périodes qu'il appartiendra au Roi d'évaluer, le travailleur doit pouvoir être remplacé par un intérimaire, selon la loi du 24 juillet 1987.

Les dérogations et modifications à venir de cette législation peuvent d'ores et déjà être prises en compte. Ainsi, l'employeur, membre d'un groupement d'employeur, sous condition d'une intensité d'utilisation à fixer par le Roi, pourrait compter comme embauche compensatoire à un crédit-carrière un travailleur utilisé dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

Voor vervangingen van korte periodes van minder dan 750 uur staat het aan de Koning andere regels te bepalen.

#### Art. 11

Onverminderd het recht van de werkgever om gebruik te maken van een uitzendkracht of een loontrekkende van een werkgeverspool waarbij hij aangesloten is of andere door de Koning bepaalde afwijkingen, bestaat de sanctie voor niet-vervanging van de werknemer door de werkgever in de betaling van het loon alsof de werknemer in actieve dienst zou zijn gebleven.

Dat is een sterk ontradende sanctie.

#### Art. 12

Het recht op loopbaankrediet heeft maar zin als het gepaard gaat met een doeltreffende ontslagbescherming. Naar het voorbeeld van de heerstellwet van 22 januari 1985 die de aanvrager van een loopbaanonderbreking tegen ontslag beschermt, laat dit artikel zulks alleen toe in geval van een gewichtige of voldoende reden, d.w.z. zonder verband met de aanvraag om loopbaankrediet.

Die voldoende reden moet vooraf door de rechtbank zijn aanvaard. Tegen de beslissing mag geen beroep meer mogelijk zijn.

De werkgever mag geen handeling verrichten die er toe strekt een einde te maken aan de dienstbetrekking. Een tijdens de loopbaankredietperiode gegeven opzegging is van nul en gener waarde.

De sanctie op de niet-naleving van deze bepaling bestaat naar gelang van de keuze van de werknemer in: wederinschakeling of een vergoeding gelijk aan zes maanden loon bovenop de andere vergoedingen waarop hij recht heeft. Die periode van zes maanden moet hem in staat stellen een nieuwe baan te vinden.

#### Art. 13

Dit artikel machtigt de Koning om de financieringsregeling uit te werken. Die financiering moet mogelijk zijn door de recuperatie van de fondsen die worden gebruikt voor de regelingen die deze wet beoogt af te schaffen en door de vermindering van de werkloosheid.

D'autres règles sont à définir par le Roi concernant les remplacements pour les courtes périodes de moins de 750 heures par an.

#### Art. 11

Sans préjudice du droit de l'employeur d'utiliser un intérimaire ou un salarié d'un groupement d'employeurs dont il est membre, ou d'autres dérogations prévues par le Roi, la sanction du non remplacement du travailleur par l'employeur est le paiement du salaire comme si le travailleur était resté à son poste.

C'est une sanction fort dissuasive.

#### Art. 12

Le droit au crédit-carrière n'a de sens que s'il est sanctionné par une protection efficace contre le licenciement. A l'instar de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales qui protège le demandeur de pause-carrière contre le licenciement, cet article autorise le licenciement qu'en cas de motif grave ou de motif suffisant c'est-à-dire sans rapport avec la demande de crédit-carrière.

Ce motif suffisant doit être accepté préalablement par le tribunal. La décision ne doit plus être susceptible d'aucun recours

L'employeur s'abstiendra de poser aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail. Un préavis donné pendant la période de crédit-carrière serait nul et non avenu.

La sanction du non respect de cette disposition consiste en un choix donné au travailleur : soit il demande sa réintégration, soit il obtient une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, outre les autres indemnités auxquelles il aurait droit. Cette période de 6 mois devrait lui permettre de trouver un nouvel emploi.

#### Art. 13

Cet article délègue au Roi le soin d'organiser tant le financement du système, qui devrait être possible en récupérant les fonds utilisés dans les systèmes que la présente loi vise à remplacer et par la diminution du chômage.

De Koning wordt eveneens gemachtigd de administratieve structuren op te richten om die regeling te beheren.

Art. 14

Dit artikel verwijst eventuele betwistingen die in het kader van de toepassing van deze wet kunnen ontstaan naar de arbeidsrechtbank.

Art. 15

De wetgeving op de loopbaanonderbreking wordt opgeheven. Ze wordt vervangen door de loopbaankredietregeling.

Art. 16

De wet op het loopbaankrediet kan pas in werking treden als de Koning de uitvoeringsbesluiten ervan heeft uitgevaardigd, met name inzake financiering en administratieve organisatie.

De Koning moet dus worden gemachtigd om een datum van inwerkingtreding te bepalen, evenwel binnen een uiterste datum.

De même le Roi est chargé de mettre en place les structures administratives appelées à gérer le système.

Art. 14

Cet article a pour objet l'attribution au tribunal du travail des contestations qui pourraient surgir dans le cadre de l'application de la présente loi.

Art. 15

La législation sur la pause-carrière est abrogée. Le système du crédit-carrière doit le remplacer

Art. 16

La loi sur le crédit-carrière ne pourrait entrer en vigueur sans que le Roi n'ait pris des arrêtés d'exécution notamment concernant le financement et l'organisation administrative.

Il y a donc lieu de déléguer au Roi le soin de prévoir le moment d'entrée en vigueur tout en lui donnant une date limite.

Marie Thérèse COENEN (AGALEV – ECOLO)  
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)

**WETSVOORSTEL**

## HOOFDSTUK I

**Algemene bepaling**

## Artikel 1

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

## HOOFDSTUK II

**Definitie en toepassingsgebied**

## Art. 2

Het loopbaankrediet is het recht van de werknemer om in de loop van zijn beroepsloopbaan een periode van vrije tijd te verkrijgen.

Tijdens de periode waarin de werknemer gebruik maakt van zijn recht op loopbaankrediet wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst. Die schorsing is geheel of gedeeltelijk naar gelang van de keuze van de werknemer om van het loopbaankrediet gebruik te maken tijdens de hele arbeidsduur of om zijn prestaties te verminderen.

De werknemer behoudt gedurende de hele duur van het loopbaankrediet zijn sociale rechten. Ook blijft zijn anciënniteit lopen.

Dat recht is onvoorwaardelijk. De werknemer dient geen enkele bijzondere rechtvaardiging te geven aan de werkgever.

De werknemer kan gedurende zijn hele beroepsloopbaan gebruik maken van dat recht, op het tijdstip en voor een duur die hij vrijelijk bepaalt, onder voorbehoud van de in deze wet en in haar uitvoeringsbesluiten vastgestelde toepassingsvoorwaarden.

De werkgever moet het algemene werkgelegenheidspeil in de onderneming in stand houden volgens de regels bepaalt in hoofdstuk V.

**PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**Disposition générale**Article 1<sup>er</sup>

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

## CHAPITRE II

**Définition et champ d'application**

## Art. 2

Le crédit-carrière est un droit du travailleur à l'obtention d'un temps libre au cours de sa carrière professionnelle.

Durant la période où le travailleur fait usage de son droit au crédit-carrière, l'exécution du contrat de travail est suspendu. Cette suspension est complète ou partielle en fonction du choix du travailleur d'utiliser le crédit-carrière durant la totalité du temps de travail ou de réduire ses prestations.

Pendant toute la durée du crédit-carrière le travailleur maintient ses droits sociaux. De même l'ancienneté du travailleur continue à courir.

Ce droit est inconditionnel. Le travailleur n'a aucune justification particulière à fournir à l'employeur.

Le travailleur peut faire usage de ce droit tout au long de sa carrière professionnelle, au moment, et pour une période librement choisie par lui, sans préjudice des conditions d'application prévues par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

L'employeur est tenu de maintenir le volume global de l'emploi dans son entreprise conformément aux règles définies au chapitre V.

## Art. 3

Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1. met de werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen betaling arbeid verrichten onder gezag van een andere persoon;

2. met de werkgevers: de personen die de in punt 1. bedoelde personen tewerkstellen.

De Koning kan de in deze wet vastgestelde voordelen uitbreiden tot het personeel van de besturen en de andere diensten van de ministeries, alsmede tot het personeel van de instellingen van openbaar nut die onderworpen zijn aan het gezag, de controle of het toezicht van de federale Staat.

Deze wet is verhoudingsgewijs van toepassing op de deeltijdse werknemers, voor zover zij in het totaal ten minste een derde van de normale arbeidstijd presenteren.

In geval van veelheid van arbeidsovereenkomsten is het recht op loopbaankrediet evenredig aan het aantal uren dat bij elk van de werknemers wordt gepresteerd.

## HOOFDSTUK III

**Organisatie van het loopbaankrediet**

## Art. 4

De werknemer kan van zijn recht op loopbaankrediet gebruik maken hetzij door zijn arbeid volledig te onderbreken, hetzij door zijn arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft.

Na een volledige onderbreking wordt de werknemer opnieuw in dienst genomen in zijn betrekking.

## Art. 5

Het loopbaankrediet wordt opgebouwd in verhouding tot het aantal gewerkte jaren. Vijf jaar arbeid creëert het recht op een tijdvoorraad van 3 maanden loopbaankrediet.

## Art. 3

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1.

Le Roi peut étendre les avantages prévus par la présente loi au personnel des administrations et autres services des ministères ainsi qu' au personnel des organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au contrôle ou à la tutelle de l'état fédéral.

La loi est applicable proportionnellement aux travailleurs à temps partiel pour autant qu'ils présentent au total au moins un tiers du temps de travail normal.

En cas de pluralité de contrats de travail, le droit au crédit-carrière est proportionnel au nombre d'heures prestées auprès de chacun des employeurs.

## CHAPITRE III

**Organisation du crédit-carrière**

## Art. 4

Le travailleur peut utiliser son droit au crédit-carrière soit en interrompant totalement son travail, soit en réduisant ses prestations de travail d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de la moitié.

Après une interruption complète, le travailleur sera réintégré dans son poste de travail.

## Art. 5

Le crédit-carrière est proportionnel au nombre d'années de travail. Une période de cinq années de travail ouvre le droit à une réserve de temps de trois mois de crédit-carrière.

Van zodra de werknemer een eerste periode van vijf jaar werken achter de rug heeft, ontstaat een bijkomend recht of voorafname van negen maanden loopbaankrediet.

De Koning bekrachtigd de collectieve arbeidsovereenkomsten van de sociale gesprekspartners die btrekking hebben op het eventueel verplicht stellen van een gedeelte van de loopbaankrediettermijn.

Het loopbaankrediet moet worden opgenomen gedurende een ononderbroken periode van minimum drie maanden, ongeacht of het om een volledig of een gedeeltelijk loopbaankrediet gaat.

De Koning kan evenwel de criteria vaststellen voor de toekenning van kortere periodes.

#### Art. 6

De werknemer of werknemster moet gedurende meer dan één jaar zonder onderbreking in de onderneming hebben gewerkt om loopbaankrediet te kunnen aanvragen.

De werknemer dient volgens de door de Koning bepaalde procedure bij zijn werkgever een loopbaankredietaanzegging in en richt aan de bevoegde instelling een aanvraag om loopbaankrediet.

Geen enkele voorafgaande overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer kan tegen die laatste worden opgeworpen ter gelegenheid van zijn aanvraag om loopbaankrediet.

De nadere regels worden, zonder afbreuk te doen aan de naleving van deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de collectieve overeenkomsten die zijn gesloten door de sociale partners, bepaald in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever, behalve indien de meest gerede partij een voorziening instelt bij de arbeidsrechtbank.

### HOOFDSTUK IV

#### Loopbaankrediettoelage

#### Art. 7

De Koning bepaalt de hoogte van het vervangend inkomen.

Dès que le travailleur a travaillé pendant une première période de cinq ans, il acquiert en outre le droit de prendre anticipativement neuf mois de crédit-carrière.

Le Roi confirme les conventions collectives de travail des interlocuteurs sociaux qui rendraient obligatoire la prise d'une partie de la période de crédit-carrière.

Le crédit-carrière doit être utilisé pendant une période consécutive de minimum trois mois que ce soit dans le cadre d'un crédit-carrière complet ou partiel.

Néanmoins, le Roi peut fixer les critères d'admission pour des périodes plus courtes.

#### Art. 6

Le travailleur ou la travailleuse doit avoir travaillé plus d'un an sans interruption dans l'entreprise pour pouvoir demander son crédit-carrière.

Selon la procédure fixée par le Roi, le travailleur dépose auprès de son employeur un préavis de crédit-carrière et adresse à l'organisme compétent une demande de crédit-carrière.

Aucune convention préalable entre l'employeur et le travailleur n'est opposable à ce dernier lors de sa demande de crédit-carrière.

Sans préjudice du respect de la présente loi, de ses arrêtés d'exécution et des conventions collectives conclues par les partenaires sociaux, les modalités sont fixées de commun accord entre le travailleur et l'employeur sauf pour la partie la plus diligente à se pourvoir devant le tribunal du travail.

### CHAPITRE IV

#### L'allocation de crédit-carrière

#### Art. 7

Le Roi détermine le montant du revenu de remplacement.

Bij opschorting van een deeltijdse werktijdregeling, staat het bedrag dat als toelage wordt toegekend, in verhouding tot de arbeidstijd die de werknemer in die regeling heeft gepresteerd.

Bij verminderde arbeidsprestaties daalt de toelage verhoudingsgewijs.

#### Art. 8

Er geldt een principieel verbod op cumulatie van de in artikel 7 omschreven toelage met enig ander inkomen uit arbeid dat de werknemer 3 maanden vóór de schorsing van zijn activiteit niet ontving.

Binnen de door de Koning vastgestelde perken, is cumulatie evenwel toegestaan voor inkomsten die de betrokkene ontvangt uit een nieuwe activiteit als zelfstandige of uit de uitbreiding van een bestaande, in bijberoep uitgeoefende activiteit als zelfstandige.

De werknemer die in een loopbaankredietregeling stapt, stelt de bevoegde instantie daarvan in kennis vooraleer welke bezoldigde activiteit ook uit te oefenen of een bestaande, in bijberoep uitgeoefende activiteit uit te breiden.

Stelt de werknemer de bevoegde instantie daarvan niet in kennis, dan moet hij de toelagen die hij sinds de aanvang van zijn nieuwe activiteit heeft ontvangen, aan de uitbetalende instantie terugbetalen.

Eén jaar na de aanvang van de uitoefening van een activiteit als zelfstandige, heeft de werknemer geen recht meer op de toelage. Zijn recht op loopbaankrediet behoudt hij evenwel tot dat krediet opgebruikt is.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de concrete toepassingswijze inzake de cumulatie van het loopbaankrediet met andere inkomsten zoals die voor activiteiten die in de artistieke sfeer of op occasionele basis worden uitgeoefend.

### HOOFDSTUK V

#### Vervanging van de werknemers die een loopbaankredietregeling genieten

##### Art. 9

De vervanging van de loopbaankredietnemers wordt op het niveau van de onderneming geregeld.

En cas de suspension d'un régime de travail à temps partiel, le montant de l'allocation octroyée est proportionnel à la durée de travail du travailleur dans ce régime.

En cas de réduction de prestations, l'allocation est proportionnelle à cette réduction.

#### Art. 8

Le cumul de l'allocation prévue à l'article 7 avec un autre revenu du travail dont le travailleur ne jouissait pas 3 mois avant la suspension de son activité est en principe interdit.

Le cumul est néanmoins autorisé dans les limites prévues par le Roi, en ce qui concerne les revenus tirés d'une activité indépendante nouvelle ou de l'extension d'une activité indépendante accessoire existante.

Le travailleur en crédit-carrière avertit l'organisme compétent avant d'entamer une activité rémunérée quelconque ou d'élargir une activité accessoire existante.

A défaut d'avertir au préalable l'organisme compétent, les allocations touchées par le travailleur depuis le début de son activité nouvelle, seront remboursées à l'organisme payeur.

Un an après le début de l'activité indépendante, le travailleur n'a plus droit aux allocations. Il conserve cependant, jusqu'à son terme, son droit au crédit-carrière.

Le Roi détermine les conditions et modalités du cumul des allocations de crédit-carrière avec d'autres revenus tels ceux provenant d'activités artistiques ou occasionnelles.

### CHAPITRE V

#### Le remplacement des travailleurs en crédit-carrière

##### Art. 9

Le remplacement des travailleurs en crédit-carrière est réglé au niveau de l'entreprise.



Behalve in de kleine en middelgrote ondernemingen, die minder dan tien werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorafgaande burgerlijk jaar, dienen werknemers die loopbaankrediet opnemen, vervangen te worden overeenkomstig een algemene regeling inzake de vervanging bij loopbaanonderbreking voor het gehele bedrijf.

De algemene regeling inzake vervanging, bedoeld in het vorige lid, bestaat erin dat de tewerkstellingsduur van de vervangers op jaarbasis gelijk is aan een percentage van de gezamenlijke duur van alle loopbaanonderbrekingen. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, dit percentage.

De werkgever kan volkomen vrij beslissen wie hij als vervangende werknemer in dienst neemt, met dien verstande dat het daarbij om een werkzoekende moet gaan.

#### Art. 10

Zo de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer dan drie maanden duurt, kan de vervanger, conform de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, als uitzendkracht in dienst worden genomen.

Die periode wordt tot 6 maanden opgetrokken wanneer de werknemer die in een loopbaankredietregeling is gestapt, door een werkgeverspool in dienst is genomen.

De Koning kan de regels vaststellen die van toepassing zijn op de vervanging van de werknemers die hun arbeidsprestaties met minder dan 750 uur op jaarbasis verminderen.

#### Art. 11

Tijdens de hele periode waarin de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op loopbaankrediet, niet vervangen is conform de bepalingen van artikel 9, is de werkgever aan de uitbetalende instantie een vaste vergoeding verschuldigd, die gelijk is aan het brutoloon van de werknemer die een loopbaankredietregeling geniet.

Sauf dans les petites et moyennes entreprises qui occupaient moins de dix travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente, les travailleurs qui font usage de ce crédit-carrière doivent être remplacés conformément à un règlement général relatif aux remplacements en cas d'interruption de carrière, applicable à l'ensemble de l'entreprise.

Le règlement général relatif aux remplacements, visé à l'alinéa précédent, doit faire en sorte que la durée d'occupation des remplaçants soit égale, sur une base annuelle, à un pourcentage de la durée totale de l'ensemble des interruptions de carrière. Le Roi fixe ce pourcentage par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

L'employeur dispose du libre choix du travailleur remplaçant, qui devra être demandeur d'emploi.

#### Art. 10

Lorsque la suspension de l'exécution du contrat ne dure pas plus de trois mois, le remplaçant peut également être occupé en qualité d'intérimaire conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Cette période est portée à 6 mois lorsque le travailleur faisant usage de son crédit-carrière est employé dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

Le Roi peut fixer les règles de remplacement des travailleurs qui réduisent leurs prestations de moins de 750 heures par an.

#### Art. 11

Un dédommagement forfaitaire d'un montant égal au salaire brut du travailleur en crédit-carrière est dû à l'organisme payeur par l'employeur durant toute la période pendant laquelle le travailleur exerçant son droit n'a pas été remplacé conformément aux dispositions de l'article 9 .

## HOOFDSTUK VI

**Indekking tegen ontslag**

## Art. 12

Zo de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk wordt geschorst, kan de werkgever geen enkele handeling stellen die ertoe strekt de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om een dringende reden als bepaald in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan wel om een voldoende reden.

Dat verbod gaat in op de datum waarop de werknemer zijn wens om een loopbaankrediet op te nemen aan de werkgever kenbaar maakt en neemt een einde drie maanden nadat de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties een einde heeft genomen.

Een reden kan als voldoende worden aangemerkt als de aard en de oorsprong ervan los van het loopbaankrediet staan en ze door de arbeidsrechtbank als voldoende werd erkend in een vonnis dat in kracht van gewijsde is gegaan.

Zo een werknemer wordt ontslagen zonder rekening te houden met het in dit artikel omschreven verbod, kan die werknemer verzoeken opnieuw in de onderneming te worden opgenomen, of een vaste vergoeding vorderen die overeenstemt met 6 maanden loon en onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn bij verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Bij door de werkgever gegeven ontslag met opzegging, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

## CHAPITRE VI

**Protection contre le licenciement**

## Art. 12

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou réduite en application de la présente loi, l'employeur ne peut poser un quelconque acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Est suffisant le motif dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-carrière et qui a été reconnu tel par le tribunal du travail dans une décision coulée en force de chose jugée.

Cette interdiction prend cours le jour de la notification à l'employeur de la volonté du travailleur de bénéficiaire du crédit-carrière, pour prendre fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

Le travailleur licencié au mépris de l'interdiction prévue au présent article, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou le paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de licenciement moyennant préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail

## HOOFDSTUK VII

**Slot- en opheffingsbepalingen**

## Art. 13

De Koning is belast met de regeling van de financiering van de loopbaankrediettoelage door daartoe een andere bestemming te geven aan de fondsen die worden aangewend voor regelingen die door deze wet zullen worden vervangen, alsmede door daartoe fondsen aan te wenden die in het raam van de werkloosheidsverzekering zullen vrijkomen.

De Koning is er tevens mee belast de organen in te stellen die met de uitvoering, het beheer en de controle van de tenuitvoerlegging van deze wet worden belast. De Koning kan die verantwoordelijkheid aan een bestaande instantie opdragen.

## Art. 14

Artikel 580 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld als volgt:

«18° van de betwistingen inzake de toepassing van de wet van ... betreffende het loopbaankrediet».

## Art. 15

In de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen worden de artikelen 99 tot 107bis opgeheven.

## Art. 16

Deze wet treedt in werking op een door de Koning vastgestelde datum en uiterlijk 1 jaar na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

19 september 2000.

## CHAPITRE VII

**Dispositions finales et abrogatoires**

## Art. 13

Le Roi est chargé de l'organisation du financement de l'allocation de crédit-carrière en réaffectant les fonds utilisés aux régimes que la présente loi est appelé à remplacer, ainsi que les fonds libérés dans le cadre de l'assurance chômage.

Le Roi est également chargé de créer les organismes qui sont chargés de la mise en œuvre, de la gestion et du contrôle de l'exécution de la présente loi. Le Roi peut confier cette responsabilité à un organisme existant.

## Art. 14

L'article 580 du Code judiciaire est complété comme suit :

« 18° des contestations concernant l'application de la loi du ....sur le crédit-carrière ».

## Art. 15

Les articles 99 à 107bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales sont abrogés.

## Art. 16

La présente loi entre en vigueur à une date déterminée par le Roi et au plus tard 1 an après sa publication au *Moniteur belge*.

19 septembre 2000.

Marie Thérèse COENEN (AGALEV-ECOLO)  
Joos WAUTERS (AGALEV-ECOLO)