

- 1707 / 1 - 97 / 98

**Belgische Kamer
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1997 - 1998 (*)

10 AUGUSTUS 1998

WETSVOORSTEL

**tot versterking van de sociale rechten
van deeltijdse werknemers**

(Ingediend door de heren Joos Wauters en
Thierry Detienne)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Deeltijdse arbeid wordt steeds vaker, naar Nederlands model, naar voor geschoven als de oplossing voor de toekomst omdat het zowel aan de wens van de werkgever naar grotere flexibiliteit als de wens van de werknemer naar meer vrije tijd tegemoet komt. Belangrijk voor een positieve evaluatie van het concept deeltijdse arbeid lijkt ons inziens wel dat de werknemer op vrijwillige basis voor zo een werkregeling kiest. Dat is niet altijd het geval en de jongste tien jaar werd deeltijdse arbeid steeds vaker opgedrongen aan werknemers die niet meteen een voltijdse betrekking konden vinden. Deze categorie van «onvrijwillig deeltijders» werd dan nog verder opgesplitst in categorieën met behoud van rechten mét en zónder inkomensgarantieuitkering. Uit een verlangen naar werk zijn veel mensen in de deeltijdse arbeid gestapt.

(*) Vierde zitting van de 49^{ste} zittingsperiode

- 1707 / 1 - 97 / 98

**Chambre des Représentants
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1997 - 1998 (*)

10 AOÛT 1998

PROPOSITION DE LOI

**renforçant les droits sociaux des
travailleurs à temps partiel**

(Déposée par MM. Joos Wauters et
Thierry Detienne)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

S'inspirant du modèle néerlandais, on présente de plus en plus souvent le travail à temps partiel comme la solution d'avenir, car il répond à la fois au souci de flexibilité des employeurs et au désir de disposer davantage de temps libre des travailleurs. Il nous paraît toutefois important, si l'on veut que le concept du travail à temps partiel soit accueilli positivement, qu'il s'agisse d'un régime de travail relevant du libre choix des travailleurs. Ce n'est pas toujours le cas et au cours des dix dernières années, les travailleurs qui n'ont pas pu trouver immédiatement un emploi à temps plein ont de plus en plus souvent été contraints d'accepter un travail à temps partiel. Cette catégorie de travailleurs à temps partiel involontaires se subdivise encore en sous-catégories de travailleurs ayant des droits différents, le revenu garanti étant réservé à certaines d'entre elles. Le désir de travailler a amené un grand nombre de personnes à accepter un travail à temps partiel.

(*) Quatrième session de la 49^{ème} législature

Wil men echter van de deeltijdse arbeid een aanvaardbare oplossing maken, dan is het ook van essentieel belang dat deeltijdse werknemers proportioneel dezelfde sociale rechten krijgen als voltijdse werknemers. Nu is dat op bepaalde vlakken nog niet het geval en het is de bedoeling van dit voorstel om enkele essentiële tekortkomingen in de sociale bescherming van de deeltijdse werknemer weg te werken. Ons standpunt is hierbij steeds dat deeltijdse arbeid op vrijwillige basis georganiseerd zou moeten worden en dat, indien er sprake is van onvrijwillige deeltijdse arbeid, de werknemer vanuit sociaalrechtelijk standpunt als een voltijdse werknemer moet worden beschouwd. Het principe dat elk van de hierna geformuleerde voorstellen ondersteunt, is dat van de proportionaliteit, en daarmee de gelijkheid van sociaalrechtelijk statuut van deeltijdse en voltijdse werknemers.

Opvallend in het statuut van de deeltijdse werknemer is de afwezigheid van enige mogelijkheid van educatief verlof. Verder lijkt het ook aanbeveling te verdienen de opzegtermijn en -vergoeding voor deeltijdse werknemers te laten berekenen in verhouding tot de gepresteerde uren. Een uitbreiding van de verwittigingstermijn bij verandering van uurrooster en een aanpassing van de regeling van de kindbijslag -om interne discriminatie tussen deeltijdse werknemers weg te werken- zijn nog twee wijzigingen die volgens ons vereist zijn om van een volwaardig sociaal statuut van de deeltijdse arbeider te kunnen spreken.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Het meest in het oog springende verschil met de rechten van de voltijdse werknemer is zonder twijfel de afwezigheid van enig recht op betaald educatief verlof voor de deeltijdse werknemer. De achterliggende gedachte is duidelijk: een deeltijds werknemer moet maar gebruik maken van zijn vrije tijd om aan bijscholing te doen of een aanvullende opleiding te volgen. Dit is echter een redenering die noch in theorie noch in de praktijk houdbaar is.

Laten we als uitgangspunt nemen dat deeltijdse werknemers proportioneel op dezelfde rechten aanspraak kunnen maken als voltijders. Het is in die optiek onbegrijpelijk dat een van die rechten absoluut wordt ontzegd aan één soort werknemer. Dit is des te problematischer voor deeltijdse werknemers die door verdere opleiding misschien weer voltijds aan de slag kunnen gaan in dezelfde of een andere sector. Met andere woorden, een werknemer heeft recht op

Si l'on veut toutefois faire du travail à temps partiel une solution acceptable, il est essentiel que les travailleurs à temps partiel aient des droits sociaux proportionnellement identiques à ceux des travailleurs à temps plein. Ce n'est pas encore le cas sous certains aspects et la présente proposition de loi a pour objet de combler quelques lacunes essentielles en matière de protection sociale des travailleurs à temps partiel. Nous estimons que le travail à temps partiel devrait être organisé sur une base volontaire et qu'en cas de travail à temps partiel involontaire, le travailleur devrait, du point de vue du droit social, être considéré comme un travailleur à temps plein. Le principe qui sous-tend chacune des propositions formulées ci-après est le principe de la proportionnalité ainsi que celui de l'égalité du statut social des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein.

L'impossibilité de prendre un congé-éducation est une singularité du statut des travailleurs à temps partiel à laquelle il convient de remédier. D'autre part, il paraît souhaitable que le délai et l'indemnité de préavis des travailleurs à temps partiel soient calculés en fonction des heures prestées. La prolongation du délai de préavis en cas de changement d'horaire et l'adaptation du régime des allocations familiales - afin d'éliminer toute discrimination entre travailleurs à temps partiel - sont deux autres modifications qui nous paraissent nécessaires pour doter les travailleurs à temps partiel d'un statut social digne de ce nom.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

La différence la plus évidente par rapport aux droits des personnes travaillant à temps plein est sans aucun doute l'absence de tout droit au congé-éducation dans le chef du travailleur à temps partiel. L'idée sous-jacente est claire: un travailleur à temps partiel n'a qu'à mettre son temps libre à profit pour se perfectionner ou pour suivre une formation complémentaire. Cependant, ce raisonnement ne tient pas, ni dans la théorie, ni dans la pratique.

Prenons pour principe que les travailleurs à temps partiel peuvent revendiquer les mêmes droits - proportionnellement à leurs prestations - que les personnes travaillant à temps plein. Il est incompréhensible, dans cette optique, qu'une catégorie de travailleurs soit totalement privée d'un de ces droits. Cela est encore plus problématique pour les travailleurs à temps partiel à qui une formation complémentaire permettrait de retrouver un emploi à

betaald educatief verlof; elke werknemer, in verhouding tot de door hem gepresteerde uren.

Het argument dat de deeltijdse werknemer in zijn «vrije tijd» toch genoeg tijd voor bijscholing heeft, raakt ook vanuit praktisch oogpunt kant noch wal. Ten eerste is een deeltijdse werknemer niet noodzakelijk -en in de meeste gevallen zelfs helemaal niet- iemand die, in plaats van van 9 tot 5, van 8 tot 12 werkt en dus elke dag opnieuw de hele namiddag en avond «vrij» is. Vaak staat deeltijdse arbeid voor een flexibele arbeidsduur met wisselende uurschema's en niet te voorziene werkmomenten. Een aanvullende opleiding wordt echter op vaste tijdstippen gegeven, gedurende het hele jaar door, en eens ingeschreven voor bepaalde uren is het vaak zeer moeilijk nog te veranderen. Aanvullende opleidingen zijn niet flexibel en de deeltijdse arbeider heeft er in dit opzicht niet veel aan als hij nu eens 's ochtends, dan weer 's avonds enkele uren vrije tijd heeft.

Bovendien is het niet zo dat alle deeltijdse werknemers als minimum-deeltijder (1/3 van een voltijdse werknemer) werken. De 4/5-werknemer heeft misschien wel een vijfde meer tijd dan de voltijdse werknemer, maar hem daarom elk recht op educatief verlof te ontzeggen is onredelijk. De toekenning van een gelijk(waardig) recht op educatief verlof aan deeltijdse werknemers is dan ook vereist.

Ons voorstel houdt een wijziging in van artikel 108, § 1, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen in. De werkingssfeer van de afdeling betreffende het educatief verlof wordt uitgebreid tot werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid als bepaald bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Meteen moet ook artikel 108, § 2, 1°, gewijzigd worden door weglating van enige vermelding van een vereiste van volledige dagtaak.

Artikel 108, § 4, biedt de Koning overigens de mogelijkheid om bij een in de ministerraad overgelegd besluit, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, «(...) de toepassing van deze afdeling ofwel zonder meer, ofwel met enige aanpassingen tot andere categorieën van werknemers te verruimen». Op deze manier kan het recht op educatief verlof ook aan de deeltijdse werknemer toegekend worden.

Art. 3

De regel van de proportionaliteit moet ook toegepast worden bij de berekening van de opzegtermijnen en -vergoedingen voor deeltijdse werknemers. Ontslagrechten worden door de wet bepaald overeenkomstig het aantal jaren anciënniteit en het verdiende

temps plein dans le même secteur ou dans un autre secteur. Autrement dit, tout travailleur à droit à un congé-éducation payé et ce congé doit être proportionnel au nombre d'heures qu'il preste.

D'un point de vue pratique également, l'argument qui veut que le travailleur à temps partiel dispose de suffisamment de temps pour se perfectionner pendant son temps libre est dénué de toute pertinence. En premier lieu, un travailleur à temps partiel n'est pas nécessairement - et dans la plupart des cas, pas du tout - quelqu'un qui travaille de 8 à 12 au lieu de travailler de 9 à 5 et dispose donc chaque jour d'un après-midi et d'une soirée libres. Temps partiel est souvent synonyme d'horaires variables et de prestations à des moments imprévisibles. En revanche, les formations complémentaires sont dispensées à des moments fixes, toute l'année, et il est souvent très difficile de changer lorsque l'on s'est inscrit pour certaines heures. Les formations complémentaires ne sont pas flexibles et ce système ne présente dès lors pas grand intérêt pour le travailleur à temps partiel s'il dispose de quelques heures de liberté tantôt le matin, tantôt le soir.

De plus, tous les travailleurs à temps partiel ne présentent pas un horaire minimal (1/3 d'un travailleur à temps plein). Le travailleur qui preste un 4/5e temps dispose d'un cinquième de temps libre en plus que le travailleur à temps plein, mais il est déraisonnable de lui refuser tout droit à un congé-éducation pour cette raison. Il faut dès lors octroyer un droit équivalent au congé-éducation aux travailleurs à temps partiel.

Notre proposition prévoit de modifier l'article 108, § 1^{er}, de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985. Le champ d'application de la section relative au congé-éducation est étendu aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel au sens de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'article 108, § 2, 1°, doit également être modifié afin de supprimer toute référence au critère du travail à temps plein.

L'article 108, § 4, permet d'ailleurs au Roi d'étendre par arrêté délibéré en conseil des ministres, et après avoir pris l'avis du conseil national du travail, «... l'application de la présente section, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, à d'autres catégories de travailleurs». Cette faculté, permet donc d'octroyer le droit au congé-éducation aux travailleurs à temps partiel également.

Art. 3

La règle de la proportionnalité doit également s'appliquer pour le calcul des délais et des indemnités de préavis des travailleurs à temps partiel. Les droits de préavis sont fixés par la loi sur la base du nombre d'années d'ancienneté et de la rémunération brute.

brutoloon. De wet bepaalt geen bijzondere berekening van die termijn of vergoeding voor deeltijders. Voor het criterium van de anciënniteit vormt dit geen probleem. Maar aangezien deeltijdse werknemers normaal minder verdienen dan hun voltijdse collega's, komt een berekening van de opzegtermijn op basis van het criterium van het verdiende brutoloon er in de praktijk op neer dat deeltijders het steeds moeten stellen met een minimumtermijn en dito vergoeding per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit.

Precies in de berekening van termijnen en vergoedingen wordt normaal rekening gehouden met het ontvangen inkomen, wat dan weer als een afspiegeling wordt beschouwd van het belang van de werknemer, de ernst van zijn ontslag en de moeilijkheden en extra tijd die het de werknemer zou kunnen kosten om een gelijkaardige betrekking tegen een gelijkaardige loon te vinden. Al die argumenten gelden natuurlijk ook voor de deeltijdse werknemer. Ons voorstel bestaat er dan ook in voor de opzegvergoeding en -termijn van de deeltijdse werknemer een fictief loon te berekenen -op basis van zijn werkelijk verdiende loon- dat hij zou verdienen, mocht hij een voltijdse betrekking gehad hebben.

De niet-toepassing van dit principe zou in feite leiden -en leidt op dit moment ook- tot een benadeling van de deeltijdse werknemer en doet afbreuk aan de overwegingen die aan de opzegtermijn ten grondslag liggen. De deeltijdse werknemer kan onmogelijk ooit meer dan de minimale opzegtermijn te bekomen, hoewel zijn loon in feite op een groter belang kan duiden.

Bovendien zou een aanpassing van de wetgeving in de aangeduide zin overeenkomen met de reeds heersende praktijk waarbij effectief rekening gehouden wordt met het aantal gepresteerde arbeidsuren bij de bepaling van de opzegtermijn. Er wordt dus eigenlijk een fictief loon berekend op basis van het brutoloon in verhouding tot het aantal gepresteerde uren.

Zo'n aanpassing zou bovendien de wettelijke bepalingen omtrent de opzegtermijnen en vergoedingen in symmetrie brengen met die betreffende het recht op sollicitatieverlof voor deeltijdse werknemers, een toch duidelijk met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verbonden problematiek. Daar wordt nu al bepaald dat bij de berekening, op basis van het verdiende brutoloon, van het aantal dagen dat men recht heeft op sollicitatieverlof, voor de deeltijdse werknemer rekening moet worden gehouden met het aantal gepresteerde arbeidsuren. De toepassing van de proportionaliteitsregel in deze materie werkt negatief voor de deeltijdse werknemer die bijvoorbeeld in plaats van een arbeidsdag per maand slechts een voor

La loi ne prévoit pas de mode de calcul spécial de ce délai et de ces indemnités pour les travailleurs à temps partiel. Cela ne pose aucun problème en ce qui concerne le critère de l'ancienneté. Mais, étant donné que les travailleurs à temps partiel gagnent normalement moins que leurs collègues qui travaillent à temps plein, le calcul du délai de préavis sur la base du critère de la rémunération brute revient dans la pratique à ce que les travailleurs à temps partiel doivent toujours se contenter d'un délai et d'indemnités minimaux par tranche de cinq ans d'ancienneté commencée.

C'est précisément pour le calcul des délais et des indemnités qu'il est normalement tenu compte de la rémunération perçue, ce qui est considéré comme le reflet de l'importance du travailleur, de la gravité de son congé et des difficultés et du temps supplémentaire qu'il en coûterait au travailleur pour trouver un emploi et une rémunération comparables. Tous ces arguments valent également pour le travailleur à temps partiel. Notre proposition consiste dès lors à calculer en vue de déterminer le délai et l'indemnité de préavis des travailleurs à temps partiel, un salaire fictif - sur la base du salaire réellement perçu - qu'ils auraient gagné s'ils avaient travaillé à temps plein.

La non-application de ce principe aurait - et a toujours actuellement - pour conséquence que le travailleur à temps partiel est désavantagé et elle déroge aux principes qui sont à la base du délai de préavis. Il est impossible pour le travailleur à temps partiel d'obtenir un délai de préavis plus long que le délai minimal bien qu'en fait son salaire puisse indiquer qu'il est plus important.

L'adaptation de la législation dans le sens indiqué correspondrait en outre à la pratique en vigueur, qui consiste à tenir effectivement compte du nombre d'heures de travail prestées pour la fixation du délai de préavis. On calcule en fait un salaire fictif sur la base du salaire brut proportionnellement au nombre d'heures prestées.

Une telle adaptation établirait en outre la symétrie entre les dispositions légales relatives aux délais et aux indemnités de préavis et les dispositions relatives au droit de s'absenter pour rechercher un emploi pour les travailleurs à temps partiel, une problématique qui est manifestement liée à la fin du contrat de travail. Les dispositions légales disposent déjà que pour le calcul, sur la base de la rémunération nette, du nombre de jours de congé pour cause de recherche d'emploi, il doit être tenu compte, pour le travailleur à temps partiel, du nombre d'heures de travail prestées. L'application de la règle de la proportionnalité dans cette matière a un effet négatif en ce qui concerne le travailleur à temps partiel qui,

hem «gemiddelde» arbeidsdag krijgt. Een halftijdse werknemer krijgt dus vier uur sollicitatieverlof.

Het is ons inziens onterecht dat een proportionaliteitsregel wél gehanteerd wordt als hij in het nadeel van de werknemer werkt, maar niet als hij positieve gevolgen heeft. Als loon de maatstaf is, dan moet het ook zo zijn dat diegene die evenveel verdient op minder tijd verhoudingsgewijze grotere rechten heeft. Een verlenging van de opzegtermijn door inachtneming van het aantal gepresteerde uren in de zin als hierboven uiteengezet, zou in feite ook een positief effect op de opzegvergoeding kunnen hebben, zonder afbreuk te doen aan de vaststaande rechtspraak van het Hof van Cassatie en de alom aanvaarde invulling van het loonbegrip in het arbeidsrecht. De opzegvergoeding in geval van onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst stemt immers overeen met het lopende loon gedurende de hele opzegtermijn. Het is vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie dat men geen rechten kan laten gelden op loon voor prestaties die niet geleverd zijn. Door een verlenging van de opzegtermijn zal het lopende werkelijke loon gedurende een langere termijn uitbetaald worden, zonder dat de ontslagen werknemer recht krijgt op meer loon dan dat waarop hij op basis van de gepresteerde uren rechten kan doen gelden.

Ons voorstel is dan ook om een artikel 84*bis* in de arbeidsovereenkomstenwet in te voegen waarin bepaald wordt dat voor de toepassing van de artikelen 82 en 84, voor deeltijdse werknemers, op basis van het aantal gepresteerde arbeidsuren, verhoudingsgewijs een fictief jaarlijks loon voor een voltijdse betrekking wordt berekend.

Art. 4

Onze twee laatste voorstellen betreffen de deeltijdse arbeid zelf, en zijn niet meteen toepassingen van de regel van de proportionaliteit. Het gaat hier om de verwittigingstermijn in geval van variabele werkroosters en de kinderbijslag in gevallen van samenloop van de deeltijdse arbeid met een zelfstandigenstatuut.

Op dit moment bedraagt de verwittigingstermijn bij verandering van werkrooster voor de deeltijdse werknemer 5 dagen (art. 159 van de programmawet van 22 december 1989), behoudens wijziging bij een in paritair comité gesloten CAO, algemeen bindend verklaard bij KB. Wij stellen voor deze termijn uit te breiden tot 14 dagen. Deze termijn lijkt ons voldoende om tegemoet te komen aan de behoefte van de werkgever aan flexibiliteit en laat tegelijkertijd een voldoende marge voor de werknemer om zijn tijd her in

au lieu d'un jour de travail par mois, ne reçoit qu'un jour de travail «pondéré» pour lui. Un travailleur à mi-temps, obtient donc quatre heures de congé pour recherche d'emploi.

Nous estimons que c'est à tort que l'on applique cette règle de la proportionnalité si cette règle désavantage le travailleur, mais pas si elle a un effet positif. Si le salaire est pris comme critère, il faut que celui qui gagne le même montant en moins de temps ait des droits proportionnellement plus étendus. La prolongation du délai de préavis sur la base du nombre d'heures de travail prestées, ainsi qu'il a été exposé ci-avant, pourrait également avoir un effet positif sur l'indemnité de préavis, sans déroger à la jurisprudence constante de la Cour de cassation et de l'acception généralement admise de la notion de salaire dans le droit du travail. Lorsqu'il est mis immédiatement fin au contrat, l'indemnité de préavis correspond en effet au salaire dû pendant toute la durée du délai de préavis. La jurisprudence constante de la Cour de cassation veut que l'on ne peut pas faire valoir de prétentions à un salaire pour des heures que l'on n'a pas prestées.

En prolongeant le délai de préavis, le salaire réel en cours sera versé pendant un délai plus long sans que le travailleur licencié ait droit à davantage de salaire que celui auquel il peut faire valoir ses droits sur la base des heures prestées.

Notre proposition vise dès lors à insérer dans la loi relative aux contrats de travail un article 84*bis* prévoyant que pour l'application des articles 82 à 84, pour les travailleurs à temps partiel, il est calculé, sur la base du nombre d'heures de travail prestées, une rémunération annuelle fictive proportionnellement à un emploi à temps plein.

Art. 4

Les deux derniers articles que nous proposons concernent le travail à temps partiel même et ne constituent pas directement des applications de la règle de la proportionnalité. Ils portent en l'occurrence sur le délai d'avertissement prévu en cas d'horaires de travail variables et les allocations familiales qui sont octroyées en cas de concours du travail à temps partiel avec un statut d'indépendant.

À l'heure actuelle, le délai d'avertissement en cas de changement d'horaire de travail est de cinq jours pour le travailleur à temps partiel (art. 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989), sauf s'il a été modifié par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal. Nous proposons de porter ce délai à quatorze jours. Un tel délai nous semble en effet suffisant pour répondre au besoin de flexibilité de l'employeur et laisse en même temps au travailleur

te richten overeenkomstig de veranderde werkregeling. Dit is des te belangrijker voor de deeltijdse werknemer die zijn betrekking combineert met andere bezigheden van familiale of andere aard. Een wijziging van het werkrooster brengt dan ook niet alleen een verandering van de werktijden van de deeltijdse werknemer mee, maar tevens een wijziging in diens «vrije» tijd. Door een marge van 14 dagen te verlenen, kan deeltijdse arbeid aantrekkelijk blijven voor zowel werkgever als werknemer.

Hiertoe wordt artikel 159, eerste en derde lid, van de programmawet van 22 december 1989 gewijzigd.

Art. 5

De laatste wijziging heeft te maken met de kinderbijslagregeling voor deeltijdse werknemers die hun loonarbeid combineren met een zelfstandig statuut. Op dit moment schrijft de wet voor dat personen die minder dan halftijds als werknemer tewerkgesteld zijn, overgaan naar het minder gunstige stelsel van de zelfstandigen (art. 59 van de gecoördineerde wetten, ingevoegd bij de wet van 22 december 1989). Dat zorgt voor een niet onbelangrijke interne discriminatie binnen de categorie van de deeltijdse werknemers. Deeltijdse arbeid is immers mogelijk tot minimaal 1/3 van de voltijdse arbeidsduur. In de regeling van de kinderbijslag wordt echter plots een onderscheid gemaakt tussen deeltijdse werknemers die meer of minder dan halftijds tewerkgesteld worden.

De invoering van dit onderscheid in 1989 was duidelijk ingegeven door besparingsmotieven, maar doet afbreuk aan een volwaardig, evenwichtig en gelijk sociaalrechtelijk statuut voor de volledige categorie van de deeltijdse werknemers. Interne discriminatie leidt tot versnippering en onduidelijkheid over het statuut van de deeltijdse werknemer en is bovendien vanuit juridisch oogpunt niet te verantwoorden.

Ons voorstel is dan ook om in artikel 59 van de samengeordende wetten de helft te vervangen door een derde.

J. WAUTERS
T. DETIENNE

une marge de manoeuvre suffisante pour réaménager son temps en fonction du changement d'horaire, ce qui revêt une grande importance pour le travailleur à temps partiel qui combine son travail avec d'autres activités d'ordre familial ou autre. Dans ce cas, une modification de l'horaire de travail entraîne en effet non seulement une modification des plages de travail du travailleur à temps partiel mais également une modification de son temps «libre». En prévoyant un délai de quatorze jours, nous permettrons au travail à temps partiel de demeurer attrayant tant pour l'employeur que pour le travailleur.

Nous modifions à cet effet l'article 159, alinéas 1er et 3, de la loi-programme du 22 décembre 1989.

Art. 5

Cette dernière modification concerne le régime applicable, en matière d'allocations familiales, aux travailleurs à temps partiel qui combinent un travail salarié avec un statut d'indépendant. A l'heure actuelle, la loi prévoit que les personnes qui sont occupées en tant que travailleurs salariés moins de la moitié d'un temps plein relèvent du régime moins favorable des indépendants (art. 59 des lois coordonnées, inséré par la loi du 22 décembre 1989), ce qui crée une discrimination interne non négligeable au sein de la catégorie des travailleurs à temps partiel. En effet, alors qu'il est possible pour les travailleurs à temps partiel d'effectuer des prestations ne représentant pas plus d'un tiers de la durée du travail à temps plein, une distinction est subitement opérée, dans le régime d'allocations familiales, selon qu'ils prestent plus ou moins qu'un mi-temps.

Si elle a manifestement été instaurée, en 1989, dans un but d'économie, cette distinction empêche cependant l'ensemble de la catégorie des travailleurs à temps partiel de bénéficier, sur le plan social, d'un statut à part entière, équilibré et uniforme. Une telle discrimination interne entraîne un morcellement du statut du travailleur à temps partiel, sème la confusion et est en outre injustifiable du point de vue juridique.

Notre proposition vise dès lors à prévoir, à l'article 59 des lois coordonnées, que le nombre d'heures prestées doit être égal au tiers, et non plus à la moitié, du nombre d'heures prestées par un travailleur à temps plein.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 108 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) in § 1 wordt een 1^o*bis* ingevoegd, luidende:

«1^o*bis*. op die werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid als bepaald bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die een bij artikel 109 bedoelde opleiding volgen;»;

B) in § 2, 1^o, worden de woorden «met een volledige dagtaak» geschrapt.

Art. 3

Een artikel 84*bis*, luidend als volgt, wordt in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ingevoegd:

«Art. 84*bis*. Indien de bediende verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid als bepaald bij artikel 11*bis* wordt, voor de toepassing van de artikelen 82 en 84, op basis van het aantal gepresteerde arbeidsuren verhoudingsgewijs een fictief jaarlijks loon voor een voltijdse betrekking berekend.».

Art. 4

In artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, worden in het eerste en het derde lid de woorden «vijf werkdagen» telkens vervangen door de woorden «veertien dagen».

Art. 5

In artikel 59, tweede lid, van de samengeordende wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de woorden «de helft» vervangen door de woorden «een derde».

11 juni 1998

J. WAUTERS
T. DETIENNE

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

A l'article 108 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, sont apportées les modifications suivantes:

A) dans le § 1^{er}, il est inséré un 1^o*bis*, libellé comme suit:

«1^o*bis*. aux travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel au sens de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qui suivent une formation visée à l'article 109;»;

B) au § 2, 1^o, les mots «à temps plein» sont supprimés.

Art. 3

Un article 84*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

«Art. 84*bis*. Pour l'application des articles 82 et 84, si l'employé est occupé dans les liens d'un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel au sens de l'article 11*bis*, une rémunération annuelle fictive afférente à un emploi à temps plein est calculée proportionnellement sur la base du nombre d'heures de travail prestées».

Art. 4

Dans l'article 159, alinéas 1^{er} et 3, de la loi-programme du 22 décembre 1989, modifié par la loi du 26 juillet 1996, les mots «cinq jours ouvrables» sont chaque fois remplacés par les mots «quatorze jours».

Art. 5

Dans l'article 59, alinéa 2, des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, les mots «à la moitié» sont remplacés par les mots «au tiers».

11 juin 1998