

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 februari 2019

**WETSVOORSTEL**

**betreffende de sociale bepalingen  
van de jobsdeal**

**AMENDEMENTEN**

---

---

*Zie:*

Doc 54 **3464/ (2018/2019):**

001: Wetsvoorstel van de heren Vercamer, Spooren,  
Clarival, Lachaert en Van Quickenborne en  
de dames Lanjri en de Coster-Bauchau.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

6 février 2019

**PROPOSITION DE LOI**

**relative aux dispositions sociales  
de l'accord pour l'emploi**

**AMENDEMENTS**

---

---

*Voir:*

Doc 54 **3464/ (2018/2019):**

001: Proposition de loi MM. Vercamer, Spooren,  
Clarival, Lachaert et Van Quickenborne et  
Mmes Lanjri et de Coster-Bauchau.

10154

NR. 1 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 1/1

**Na artikel 1, een hoofdstuk 1/1 invoegen met als opschrift**

*“Hoofdstuk 1. Startbananen.”*

Stefaan **VERCAMER** (CD&V)  
Sybille de **COSTER-BAUCHAU** (MR)  
Egbert **LACHAERT** (Open Vld)  
Jan **SPOOREN** (N-VA)

N° 1 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 1/1

**Après l'article 1<sup>er</sup>, insérer un chapitre 1<sup>er</sup>/1, rédigé comme suit:**

*“Chapitre 1<sup>er</sup>. Conventions de premier emploi.”*

Nr. 2 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**Art. 1/1 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 1/1, een artikel 1/1 invoegen, luidende:**

*“Art. 1/1. In artikel 27 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, wordt het derde lid opgeheven.”*

Stefaan VERCAMER (CD&V)  
Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)  
Egbert LACHAERT (Open Vld)  
Jan SPOOREN (N-VA)

N° 2 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**Art. 1/1<sup>er</sup> (*nouveau*)

**Dans le chapitre 1<sup>er</sup>/1<sup>er</sup> précité, insérer un article 1<sup>er</sup>/1, rédigé comme suit:**

*“Art. 1/1<sup>er</sup>. Dans l’article 27 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l’emploi, l’alinéa 3 est abrogé.”*

Nr. 3 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**Art. 1/2 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 1/1, een artikel 1/2 invoegen, luidende:**

*“Art. 1/2. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019 en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die vanaf die datum aanvangen.”*

## VERANTWOORDING

De bedoeling van het amendement is het opheffen van een bepaling die verhindert dat een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma in de zin van artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen een startbaanovereenkomst kan zijn.

Volgens de definitie van de Raad van State (advies nr. 29 652 van 16 november 1999) gaat het om “een project waarbij volgens de regels door de overheid vastgelegd, personen worden tewerkgesteld binnen het raam van activiteiten van algemeen of maatschappelijk belang, en dat geheel of gedeeltelijk uit de algemene middelen wordt gefinancierd.”

De bepaling die nu wordt geschrapt is destijds via een amendement ingevoerd in de wet van 24 december 1999 (*Parl. St. Kamer 1999-2000, DOC 50 0286/002, p. 14*), met als doel te vermijden dat de personen in deze gewestelijke programma's zouden

- meetellen voor de startbaanverplichting;
- in aanmerking komen voor de voorziene vermindering van RSZ bijdragen.

Vandaag is deze doelstelling echter niet meer relevant.

Voor eerst is het immers zo dat sinds een belangrijke hervorming in het begin van de jaren 2000, alle jongeren onder de 26 jaar en waarvoor RSZ-bijdragen zijn verschuldigd meetellen voor de startbaanverplichting en dus niet enkel deze jongeren met een startbaanovereenkomst.

In de tweede plaats zijn sinds de zesde staatshervorming de gewesten bevoegd geworden voor het grootste gedeelte

N° 3 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**Art. 1/2 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 1<sup>er</sup>/1<sup>er</sup> précité, insérer un article 1<sup>er</sup>/2, rédigé comme suit:**

*“Art. 1/2. Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et s’applique aux contrats de travail qui prennent cours à partir de cette date.”*

## JUSTIFICATION

L’objectif de l’amendement est d’abroger une disposition qui empêche qu’un programme régional de remise au travail au sens de l’article 6, § 1<sup>er</sup>, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles puisse être une convention de premier emploi.

D’après la définition donnée par le Conseil d’État (avis n° 29 652 du 16 novembre 1999), il s’agit d’un “projet par lequel des personnes sont mises au travail, selon les règles fixées par les pouvoirs publics, dans le cadre d’activités d’intérêt général ou social et qui est financé en tout ou en partie au moyen des ressources générales.”

La disposition, qui est maintenant supprimée, a été introduite à l’époque via un amendement dans la loi du 24 décembre 1999 (*Doc. Parl. Chambre 1999-2000, DOC 50 0286/002, p. 14*). L’objectif était d’éviter que les personnes se trouvant dans ces programmes régionaux

- soient prises en compte dans le cadre de l’obligation de convention de premier emploi;
- entrent en ligne de compte pour la réduction prévue des cotisations ONSS.

Cet objectif n’est toutefois plus pertinent à l’heure actuelle.

Tout d’abord, depuis une réforme importante menée au début des années 2000, tous les jeunes de moins de 26 ans pour lesquels des cotisations ONSS sont dues comptent pour l’obligation de convention de premier emploi et donc pas uniquement les jeunes ayant une telle convention de premier emploi.

En deuxième lieu, depuis la Sixième Réforme de l’État, les régions sont compétentes pour la majeure partie des mesures

van de maatregelen inzake arbeidsmarktbeleid, inclusief de RSZ-verminderingen voor doelgroepwerknemers (waaronder de jongeren) en de activeringen van werkloosheidsuitkeringen en het leefloon. Het komt dus toe aan de gewesten of een persoon in een (gewestelijk) wedertewerkstellingsprogramma al dan niet in aanmerking komt voor een RSZ-doelgroepvermindering, waarvoor ook de gewesten bevoegd zijn.

Om die reden kan deze bepaling dus worden opgeheven.

Er dient aan herinnerd te worden dat alle arbeidsovereenkomsten van minstens halftijdse duur, automatisch worden beschouwd als een startbaanovereenkomst, ongeacht of dit expliciet wordt vermeld in de arbeidsovereenkomst. *In concreto* betekent dit dat toepassing kan worden gemaakt gedurende de eerste twaalf maanden van de overeenkomst van artikel 33, § 2 (vermindering van het loon binnen bepaalde grenzen met de opleidingskost), artikel 34 (sollicitatieverlof) en artikel 35 (verkorte opzeggingstermijn voor de jongere). Bovendien komen ze in aanmerking voor de starterslonen (artikel 33bis).

Deze bepaling zullen vanaf 1 januari 2019 dus ook van toepassing zijn op jongeren met een minstens halftijds arbeidsovereenkomst binnen een "wedertewerkstellingsprogramma" in de zin van artikel 6, § 1, IX BWHL.

Omwille van die reden is het gepast de wetswijziging enkel van toepassing te maken op de arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op 1 januari 2019 of later.

Stefaan VERCAMER (CD&V)  
 Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)  
 Egbert LACHAERT (Open Vld)  
 Jan SPOOREN (N-VA)

en matière de politique du marché de l'emploi, à l'inclusion des réductions ONSS pour les groupes cibles (notamment les jeunes) et les activations des allocations de chômage et du revenu d'intégration. Il appartient donc aux régions de déterminer si une personne dans un programme de remise au travail (régional) entre ou non en ligne de compte pour une réduction ONSS groupes cibles, pour laquelle les régions sont également compétentes.

Ceci explique pourquoi cette disposition peut être abrogée.

Il convient de rappeler que tous les contrats de travail d'au moins un mi-temps doivent automatiquement être considérés comme une convention de premier emploi, que ceci soit mentionné ou non explicitement dans le contrat de travail. Concrètement, ceci signifie que pendant les douze premiers mois de la convention, l'on peut appliquer l'article 33, § 2 (réduction du salaire dans certaines limites pour frais de formation), l'article 34 (congé pour poser sa candidature) et l'article 35 (délai de préavis raccourci pour le jeune). De plus, ils entrent en ligne de compte pour les salaires de départ (article 33bis).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ces dispositions seront donc également d'application aux jeunes ayant un contrat de travail au moins à mi-temps dans le cadre d'un "programme de remise au travail" au sens de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX LSRI.

Il est dès lors indiqué de rendre la modification de la loi uniquement applicable aux contrats de travail qui prennent cours le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ou plus tard.

Nr. 4 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**

Art. 14

**Na artikel 14, een hoofdstuk 7 invoegen, met als opschrift “Technische verbeteringen”.**

Egbert LACHAERT (Open Vld)  
Stefaan VERCAMER (CD&V)  
Jan SPOOREN (N-VA)  
Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)

N° 4 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**

Art. 14

**Après l'article 14, insérer un chapitre 7 intitulé “Corrections techniques”.**

## Nr. 5 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

## Art. 15 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 7, een artikel 15 invoegen, luidende:**

*“Art. 15. Artikel 49ter van de arbeidsongevalwet van 10 april 1971, ingevoegd bij de wet van 13 juli 2016 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 november 2017 en bij de wet van 21 december 2018, wordt aangevuld met een lid, luidende:*

*“Dit artikel is niet van toepassing wanneer een preventie-instituut belast werd met de opvolging van een verzaamd risico voor de werkgevers behorend tot het ressort van een zelfde paritair comité.”.”.*

Egbert LACHAERT (Open Vld)  
Stefaan VERCAMER (CD&V)  
Jan SPOOREN (N-VA)  
Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)

## N° 5 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

## Art. 15 (nouveau)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 15, rédigé comme suit:**

*“Art. 15. L'article 49ter de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, inséré par la loi du 13 juillet 2006 et modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2017 et par la loi du 21 décembre 2018, est complété par un alinéa rédigé comme suit:*

*“Cet article ne s'applique pas lorsqu'un institut de prévention est chargé du suivi d'un risque aggravé pour les employeurs qui relèvent d'une même commission paritaire.”.”.*

Nr. 6 VAN DE HEER **LACHAERT c.s.**Art. 16 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 7, een artikel 16 invoegen, luidende:**

*“Art. 16. In artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek, laatst gewijzigd bij de wetten van 14 december 2018 en 21 december 2018, wordt het derde lid vervangen als volgt:*

*“In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit. De opdracht van deze persoon loopt af op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld.”.*”.

Egbert LACHAERT (Open Vld)  
Stefaan VERCAMER (CD&V)  
Jan SPOOREN (N-VA)  
Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)

N° 6 DE M. **LACHAERT ET CONSORTS**Art. 16 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 16, rédigé comme suit:**

*“Art. 16. Dans l’article 8 du Code pénal social, modifié en dernier lieu par les lois des 14 décembre 2018 et 21 décembre 2018, l’alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:*

*“Dans l’attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire qui, à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2017 dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, poursuit l’exercice de la fonction du directeur du Bureau. Le mandat de cette personne se termine au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.”.*”.



## N° 7 VAN DE HEER LACHAERT c.s.

Art. 17 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 7, een artikel 17 invoegen, luidende:**

*“Art. 17. Artikel 15 van deze wet heeft uitwerking op 27 januari 2019.*

*Artikel 16 van deze wet heeft uitwerking op 1 januari 2019.”*

## VERANTWOORDING

## Amendement nr. 4

Dit amendement beoogt een hoofdstuk in te voegen die bepaalde vergissingen verbetert in wijzigingen door de wet van 21 december 2018 houdende sociale bepalingen gevoerd.

## Amendement nr. 5

In artikel 49ter van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt bepaald dat vanaf de vaststelling dat het gaat om een verzaamd risico, de duurtijd van de verzekeringsovereenkomst automatisch op drie jaar wordt gebracht om de interventie van de preventiedienst mogelijk te maken en de resultaten ervan te kunnen opvolgen. Geen van beide partijen kunnen het contract meer opzeggen na het zich voordoen van een schadegeval. Een verzet tegen de stilzwijgende verlenging is evenmin mogelijk.

De wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken heeft de mogelijkheid ingevoegd voor een paritair comité om een instelling aan te wijzen voor het opvolgen van de ondernemingen met een verzaamd risico. In dit geval vinden bovenvermelde effecten op de verzekeringsovereenkomst niet plaats gezien het preventie-instituut dat tussenkomt niet de preventiedienst van verzekeraar is. Op deze verzekeringsovereenkomst blijven de klassieke regels voorzien in artikel 49 van toepassing.

Deze wijziging voorziet dus dat de effecten op het verzekeringscontract waarvan sprake is in artikel 49ter, zoals de regel volgens dewelke, wanneer het verzekerd risico als een verzaamd risico beschouwd wordt, de duur die de verzekeringsovereenkomst nog te lopen heeft op 1 januari die

## N° 7 DE M. LACHAERT ET CONSORTS

Art. 17 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 17, rédigé comme suit:**

*“Art. 17. L'article 15 de la présente loi produit ses effets le 27 janvier 2019.*

*L'article 16 de la présente loi produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2019.”*

## JUSTIFICATION

## Amendement n° 4

Cet amendement vise à insérer un chapitre qui rectifie certaines erreurs qui se sont glissées dans certaines modifications effectuées par la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale.

## Amendement n° 5

L'article 49ter de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail stipule qu'une fois le risque aggravé constaté, la durée du contrat d'assurance est portée automatiquement à trois ans afin de rendre possible l'intervention du service de prévention et le suivi des résultats. La résiliation du contrat après survenance d'un sinistre n'est plus possible dans le chef d'aucune des deux parties. Une opposition à la reconduction tacite n'est également pas possible.

La loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale a introduit la possibilité pour une commission paritaire de désigner une institution chargée d'assurer le suivi des entreprises avec un risque aggravé. Dans ce cas, l'institut de prévention intervenant n'étant pas le service de prévention de l'assureur, les impacts susmentionnés sur le contrat d'assurance n'ont pas lieu d'être. Ce contrat d'assurance reste géré selon les règles classiques prévues à l'article 49.

Cette modification prévoit donc que les impacts sur le contrat d'assurance dont il est question à l'article 49ter, telle la règle selon laquelle lorsque le risque assuré est considéré comme un risque aggravé, la durée du contrat d'assurance restant à courir au 1<sup>er</sup> janvier qui suit la notification à

volgt op de kennisgeving aan de werkgever, van rechtswege gebracht wordt op drie jaar, niet van toepassing zijn wanneer een preventie-instituut belast werd met de opvolging van een verzaamd risico voor de werkgevers behorend tot het ressort van een zelfde paritair comité.

#### Amendement nr. 6

Artikel 20 van de wet van 14 december 2018 houdende diverse arbeidsbepalingen heeft het derde lid van artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek vervangen dat de leiding van het Bureau van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst voorlopig regelt in afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar.

Deze actualisering van artikel 8, derde lid, van het Sociaal Strafwetboek werd echter vervangen door de oude inhoud van artikel 8, derde lid, van het Sociaal Strafwetboek tijdens de vervanging van heel de titel 1 van Boek 1 van het Sociaal Strafwetboek door de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (art. 69).

Artikel 8, derde lid, van het Sociaal Strafwetboek moet bijgevolg opnieuw vervangen worden om te bepalen dat de functie van directeur van het Bureau tot op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar aangesteld wordt, uitgeoefend wordt door de ambtenaar die de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft.

#### Amendement nr. 7

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Egbert LACHAERT (Open Vld)  
 Stefaan VERCAMER (CD&V)  
 Jan SPOOREN (N-VA)  
 Sybille de COSTER-BAUCHAU (MR)

l'employeur, est portée de plein droit à trois ans, ne s'appliquent pas lorsqu'un institut de prévention est chargé du suivi d'un risque aggravé pour les employeurs relevant d'une même commission paritaire.

#### Amendement n° 6

L'article 20 de la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail a remplacé l'alinéa 3 de l'article 8 du Code pénal social qui règle la direction provisoire du Bureau du Service d'Information et de Recherche sociale en attendant la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant.

Cependant, cette actualisation de l'article 8, alinéa 3, du Code pénal social a été remplacée par l'ancien contenu de l'article 8, alinéa 3, du Code pénal social lors du remplacement de tout le titre 1<sup>er</sup> du livre 1<sup>er</sup> du Code pénal social par la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale (art. 69).

Par conséquent, il convient de remplacer à nouveau l'article 8, alinéa 3, du Code pénal social afin de prévoir que la fonction du directeur du Bureau est exercée par le fonctionnaire qui dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale jusqu' au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.

#### Amendement n° 7

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre.

Nr. 8 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 14

**Na artikel 14 een hoofdstuk 7 invoegen, met als opschrift:**

*“Hoofdstuk 7. Individueel recht op opleiding.”.*

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

N° 8 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 14

**Après l’article 14, insérer un chapitre 7, rédigé comme suit:**

*“Chapitre 7. Droit individuel à la formation.”.*

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

Art. 15 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 7 een artikel 15 invoegen, luidende:**

*“Art. 15. In artikel 9, tweede lid, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk worden de woorden “wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent” vervangen door de woorden “wordt omgezet in een aantal opleidingsdagen per werknemer”.”.*

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

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

Art. 15 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 15, rédigé comme suit:**

*“Art. 15. Dans l’article 9, alinéa 2, de la loi sur le travail faisable et maniable du 5 mars 2017, les mots “est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein” sont remplacés par les mots “est converti vers un nombre de jours de formation par travailleur.”.”.*

**Nr. 10 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET**

Art. 16 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 7 een artikel 16 invoegen, luidende:**

*“Art. 16. In artikel 11 van dezelfde wet worden de woorden “omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar” vervangen door de woorden “omgezet in een interprofessionele doelstelling van 5 dagen opleiding per werknemer per jaar”.*

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

**N° 10 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET**

Art. 16 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 16, rédigé comme suit:**

*“Art. 16. À l’article 11 de la même loi, les mots “est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein” sont remplacés par les mots “est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par travailleur par an”.*

Nr. 11 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 17 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 7 een artikel 17 invoegen, luidende:**

*“Art. 17. Artikel 13 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt:*

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

*– een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen per werknemer per jaar;*

*– een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van 5 opleidingsdagen per werknemer per jaar te bereiken, vanaf 1 januari 2019.*

*De in artikel 12, 2°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:*

*– een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen per werknemer per jaar;*

*– een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van 5 opleidingsdagen per werknemer per jaar te bereiken vanaf 1 januari 2019.*

*De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen. Zij moeten ook voorzien in de overdracht, en de desbetreffende nadere regels, van het resterende aantal niet-opgebruikte opleidingsdagen op het einde van het jaar naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit resterende*

N° 11 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 17 (nouveau)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 17, rédigé comme suit:**

*“Art. 17. L’article 13 de la même loi est remplacé par ce qui suit:*

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

*– un effort de formation au minimum équivalent à l’effort de formation de deux jours par travailleur par an ;*

*– une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours est augmenté, afin d’atteindre l’objectif interprofessionnel de cinq jours de formation par travailleur par an, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

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

*– un effort de formation au moins équivalent à l’effort de formation de deux jours par travailleur par an;*

*– une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté afin d’atteindre l’objectif interprofessionnel de cinq jours de formation par travailleur par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

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

*aantal dagen in mindering mag worden gebracht van het aantal opleidingsdagen van de werknemer in dat volgende jaar.*

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

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

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

*du nombre de jours de formation du travailleur de cette année suivante.*

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

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

Nr. 12 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 18 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 7 een artikel 18 invoegen, luidende:**

*“Art. 18. In artikel 14 van dezelfde wet, wordt het vierde lid vervangen door wat volgt:*

*“De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van 5 opleidingsdagen per werknemer per jaar te bereiken vanaf 1 januari 2021.”.”*

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

N° 12 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 18 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 18, rédigé comme suit:**

*“Art. 18. À l’article 14 de la même loi, l’alinéa 4 est remplacé comme suit:*

*“Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l’objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par travailleur par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021”.”*



Nr. 13 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**Art. 19 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 7 een artikel 19 invoegen, luidende:**

*“Art. 19. In artikel 15 van dezelfde wet wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:*

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

*Vanaf 1 januari 2021 beschikt de werknemer in de onderneming over vijf opleidingsdagen per jaar.*

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

## VERANTWOORDING

Om het openblijven van vacante betrekkingen tegen te gaan en ter voorbereiding op de verschuivingen op de arbeidsmarkt (onder meer door de robotisering), moeten de werknemers levenslang leren. Bij dat proces moeten zowel de overheden als de werkgevers worden betrokken.

Voor de hervorming inzake werkbaar en wendbaar werk moet een nieuw interprofessioneel opleidingsdoel worden vooropgesteld, met name gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent. Dat traject moet worden nagestreefd en op sectorniveau worden geëvalueerd. Om de achterstand van ons land inzake permanente opleiding van de werknemers aan te pakken en de zeer ongelijke spreiding van die opleidingen tegen te gaan (oudere werknemers, deeltijdse werknemers en laaggeschoolde werknemers hebben er

N° 13 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**Art. 19 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 7 précité, insérer un article 19, rédigé comme suit:**

*“Art. 19. À l’article 15 de la même loi, l’alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit:*

*“Si aucun jour de formation ou de crédit formation n’est octroyé au travailleur par la convention collective de travail, visée à l’article 12, 1° ou 2° et que le travailleur ne dispose pas d’un compte formation individuel, visé à l’article 12, 3°, un droit à la formation de 2 jours par travailleur par an est d’application dans l’entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.*

*À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, un droit à la formation de 5 jours par an par travailleur est d’application dans l’entreprise.*

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

## JUSTIFICATION

Pour lutter contre les emplois vacants et se préparer aux évolutions du marché du travail (entre autres la robotisation), les travailleurs doivent se former tout au long de leur carrière. Cela nécessite d’impliquer tant les autorités publiques que les employeurs.

La réforme du travail faisable et maniable a imposé un nouvel objectif de formation interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. C’est une trajectoire vers laquelle il faut tendre, évaluée au niveau sectoriel. Pour Ecolo-Groen, pour lutter contre le retard de la Belgique en matière de formation continue des travailleurs et contre la répartition très inégale de ces formations (les travailleurs âgés, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs peu qualifiés y ont moins accès), il faut aller plus

slechts beperkt toegang toe), moet men volgens Ecolo-Groen verder gaan, door te waarborgen dat elke werknemer individueel recht heeft op vijf opleidingsdagen per jaar.

Dat individueel recht bedraagt vijf dagen per werknemer per jaar, ongeacht of het wordt ingesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, via een individuele opleidingsrekening dan wel in het kader van de suppletieve regeling. Het groeipad stelt de ondernemingen in staat hun activiteiten dusdanig te organiseren dat ze het aantal opleidingsdagen per werknemer en per jaar met ingang van 1 januari 2017 kunnen optrekken van twee naar vijf (tegen 1 januari 2021). Wanneer een werknemer het aantal opleidingsdagen waarop hij recht heeft, niet allemaal heeft opgebruikt, kan hij de niet-opgebruikte dagen overhevelen naar het volgende jaar; in dat geval worden die dagen opgeteld bij het aantal opleidingsdagen waarop hij dat volgende jaar recht heeft.

In een groei-economie vormen voor elkeen toegankelijke opleidingen een wezenlijke voorwaarde om zich duurzaam te integreren op de arbeidsmarkt en tegemoet te komen aan de uitdagingen van de toekomst.

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

loin et garantir un droit individuel à 5 jours de formation par an à chaque travailleur.

Ce droit individuel est de cinq jours par travailleur et par an, qu'il soit mis en place par Convention collective de travail, par le biais d'un compte individuel à la formation, ou dans le régime supplétif. Une trajectoire de croissance permet aux entreprises de s'organiser afin de passer de 2 journées de formation par travailleur et par an à partir du 1er janvier 2017 à 5 jours de formation à partir du 1er janvier 2021. Le travailleur qui n'a pas suivi l'ensemble des journées de formation auxquelles il a droit verra ce solde non épuisé transféré à l'année suivante, s'ajoutant ainsi au nombre de jours auquel il a droit cette année suivante.

Dans une économie de la connaissance, la formation, accessible à tous, est une condition essentielle pour s'intégrer durablement sur le marché du travail et répondre aux défis du futur.

Nr. 14 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 19

**Na artikel 19 een hoofdstuk 8 invoegen, met het opschrift:**

*“Hoofdstuk 8. Recht op een tweede kans voor werknemers”.*

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

N° 14 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 19

**Après l’article 19, insérer un chapitre 8 rédigé comme suit:**

*“Chapitre 8. Droit à la deuxième chance pour les travailleurs salariés”.*

Nr. 15 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 20 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 8 een artikel 20 invoegen, luidende:**

*“Art. 20. In artikel 51, § 1, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering worden de volgende wijzigingen aangebracht:*

— *in het tweede lid wordt het 1° vervangen door wat volgt:*

*“1° het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden, meer dan driemaal tijdens de loopbaan;”;*

— *in het derde lid worden tussen de woorden “De bepalingen inzake werkverlating” en de woorden “en ontslag zijn niet van toepassing”, de woorden “meer dan driemaal tijdens de loopbaan” ingevoegd.”.*

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

N° 15 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 20 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 2°, rédigé comme suit:**

*“Art. 20. À l'article 51, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, les modifications suivantes sont apportées:*

— *à l'alinéa 2, le point 1° est remplacé par ce qui suit:*

*“1° l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime, plus de trois fois au cours de sa carrière”;*

— *à l'alinéa 3, les mots “plus de trois fois au cours de la carrière” sont insérés entre les mots “les dispositions relatives à l'abandon d'emploi” et les mots “et au licenciement ne sont pas applicables.”.*

Nr. 16 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 21 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 8 een artikel 21 invoegen, luidende:**

*“Art. 21. In artikel 52bis van het voornoemde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:*

– *in § 1 wordt het 1° vervangen door wat volgt:*

*“1° een werkverlating, meer dan driemaal tijdens de loopbaan”;*

– *in § 2 wordt het 1° vervangen door wat volgt:*

*“een werkverlating meer dan driemaal tijdens de loopbaan, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 1°, met het opzet uitkeringen aan te vragen;”.*”

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

N° 16 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 21 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 21, rédigé comme suit:**

*“Art. 21. À l’article 52bis de l’arrêté royal précité, les modifications suivantes sont apportées:*

– *1° un paragraphe 1<sup>er</sup>, le 1° est remplacé par ce qui suit:*

*“1° d’un abandon d’emploi, plus de trois fois au cours de sa carrière”*

– *le paragraphe 2, 1° est remplacé comme suit:*

*“d’un abandon d’emploi plus de trois fois au cours de sa carrière, au sens de l’article 51, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°, dans l’intention de demander des allocations;”.*”

Nr. 17 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 22 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 8 een artikel 22 invoegen, luidende:**

*“Art. 22. In artikel 53 van het voormelde koninklijk besluit wordt § 1, eerste lid, vervangen door wat volgt:*

*“§ 1. De door de directeur met toepassing van de artikelen 52 of 52bis genomen beslissing ingevolge een ontslag of een werkverlating meer dan driemaal tijdens de loopbaan, in de zin van artikel 51, heeft uitwerking vanaf de dag waarop het werkloosheidsbureau kennis heeft gekregen van dit feit. In geval van ontslag of werkverlating meer dan driemaal tijdens de loopbaan wordt de datum van de uitkeringsaanvraag beschouwd als de dag waarop het werkloosheidsbureau kennis heeft gekregen van het feit.”.*

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

N° 17 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 22 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 22, rédigé comme suit:**

*“Art. 22. À l’article 53 de l’arrêté royal précité, le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, est remplacé par ce qui suit:*

*“§ 1<sup>er</sup>. La décision prise par le directeur en application des articles 52 ou 52 bis à la suite d’un licenciement ou d’un abandon d’emploi, plus de trois au cours de la carrière, au sens de l’article 51, produit ses effets à partir du jour où le bureau du chômage a eu connaissance du fait. En cas de licenciement ou d’abandon d’emploi plus de trois fois au cours de la carrière, la date de demande d’allocations est réputée être le jour où le bureau du chômage a eu connaissance du fait.”.*

Nr. 18 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 23 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 8 een artikel 23 invoegen, luidende:**

*“Art. 23. In artikel 54 van het voornoemde koninklijk besluit worden de woorden “meer dan driemaal tijdens zijn loopbaan” ingevoegd tussen de woorden “zonder uitkeringen aan te vragen,” en de woorden “een passende dienstbetrekking”.”.*

VERANTWOORDING

*De jobsdeal* bevat talloze strafmaatregelen voor werknemers en werklozen. Ecolo en Groen willen daarentegen de emancipatie van de individuen gedurende hun hele loopbaan bevorderen en de belemmeringen voor de beroepsmobiliteit wegwerken.

Veel loontrekkenden die hun bedrijf wensen te verlaten, hetzij om een nieuw persoonlijk of professioneel project te realiseren, hetzij omdat hun werk hen geen voldoening of gelegenheid tot zelfontplooiing meer schenkt, worden door de huidige regeling inzake werkloosheidsverzekering aan het twifelen gebracht. De werknemers moeten zich echter niet alleen kunnen heroriënteren en van beroepssector veranderen, maar ook de mogelijkheden kunnen onderzoeken om zich te vestigen als zelfstandige of om een bedrijf op te richten.

Om de beroepsmobiliteit, het ondernemerschap en de gezondheid van de werknemers te bevorderen, beogen de indieners van dit amendement bijgevolg een recht op een tweede kans te geven, waarbij een werknemer maximaal drie keer in zijn loopbaan ontslag zou kunnen nemen met toegang tot het recht op werkloosheidsuitkeringen. Die regeling zou tot stand moeten komen in samenwerking met de begeleidingsinstanties van de overheid (Actiris, Forem en VDAB), opdat de betrokken werknemers zich professioneel zo goed mogelijk kunnen heroriënteren. Voor een werkloze aan wie de trampolinedpremie wordt toegekend, zou de verplichting blijven gelden dat hij als werkzoekende ingeschreven moet zijn bij een dienst voor arbeidsbemiddeling van een gewest of gemeenschap, én dat hij beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

N° 18 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 23 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 8 précité, insérer un article 23, rédigé comme suit:**

*“Art. 23. À l’article 54 de l’arrêté royal précité, les mots “plus de trois fois au cours de sa carrière” sont insérés entre les mots “a abandonné un emploi convenable” et les mots “pour en occuper un autre”.”.*

JUSTIFICATION

*Le job’s deal* contient de nombreuses mesures punitives envers les travailleurs et les chômeurs. Au contraire, Ecolo et Groen veulent encourager l’émancipation des individus tout au long de leur carrière et lever les freins à la mobilité professionnelle.

Le dispositif actuel d’assurance chômage freine de nombreux salariés qui souhaitent quitter leur entreprise, soit pour réaliser un nouveau projet personnel ou professionnel soit parce qu’ils ne sont plus satisfaits ou épanouis dans leur emploi actuel. Or, les travailleurs doivent pouvoir se réorienter et changer de secteur professionnel, mais aussi explorer les possibilités d’une installation en tant qu’indépendant ou de la création d’une entreprise.

Dès lors, afin de favoriser la mobilité professionnelle, l’entrepreneuriat et la santé des travailleurs, nous proposons un droit à la 2<sup>ème</sup> chance pour les salariés, en permettant à un employé de démissionner et d’accéder aux allocations de chômage, avec un maximum de 3 fois au cours d’une carrière. Ce système doit être mis en place en collaboration avec les structures publiques d’accompagnement (Actiris, Forem et VDAB) afin que les employés concernés puissent réorienter au mieux leur parcours professionnel. Un chômeur qui bénéficie de la prime trampoline restera effectivement soumis à l’obligation d’inscription en tant que demandeur d’emploi auprès d’un service de placement régional ou communautaire et de disponibilité sur le marché du travail.

Tegen de achtergrond van de activering van en de controle op het werkzoekgedrag, die vaak als te beperkend worden aangevoeld (alleen de plichten van werklozen tellen, niet hun basisrechten), zouden door de trampolinepremie juist nieuwe rechten worden gecreëerd, terwijl de verplichting om actief werk te zoeken zou behouden blijven.

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

Dans le contexte de l'activation et du contrôle du comportement de recherche d'emploi, souvent jugé trop coercitif (seuls comptent les devoirs des chômeurs, pas leurs droits fondamentaux), la prime trampoline vient au contraire créer de nouveaux droits, tout en maintenant l'obligation de comportement actif de recherche d'emploi.



Nr. 19 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 23

**Na artikel 23 een hoofdstuk 9 invoegen, met als opschrift “Hoofdstuk 9. Aanpassing van de werkposten voor de werknemers ouder dan 55 jaar”, evenals een Afdeling 1, met als opschrift “Definities en aan de Koning toegekende bevoegdheden”.**

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

N° 19 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 23

**Après l'article 23, insérer un chapitre 9, intitulé “Chapitre 9. Adaptation des postes de travail pour les travailleurs de plus de 55 ans” et une Section 1<sup>re</sup>, intitulé “Définitions et pouvoirs accordés au Roi”**

Nr. 20 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 24 (*nieuw*)

**In de voornoemde afdeling 1 een artikel 24 invoegen, luidende:**

*“Art. 24. § 1. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:*

*1° Comité: het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, waarvan sprake in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;*

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

*§ 2. De Koning kan de bepalingen van dit Hoofdstuk en de uitvoeringsbesluiten ervan deels of geheel toepasbaar maken op andere dan de in § 1 bedoelde personen die zich bevinden op de bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan bedoelde arbeidsplaatsen.”*

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

N° 20 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 24 (*nouveau*)

**Dans la section 1er précitée, insérer un article 24, rédigé comme suit:**

*“Art. 24. § 1<sup>er</sup> Pour l’application de la présente section, on entend par:*

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

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

*§ 2. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions du présent Chapitre et de ses arrêtés d’exécution à d’autres personnes que celles visées au § 1<sup>er</sup> er, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d’exécution.*

Nr. 21 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 25 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 9 een afdeling 2 invoegen, met als opschrift “De aanpassing van de werkposten” en met daarin een artikel 25, luidende:**

*“Art. 25. In alle ondernemingen die doorgaans gemiddeld ten minste vijftig werknemers in dienst hebben, kan de werknemer van 55 jaar of ouder een aanvraag tot het Comité richten met het oog op de toewijzing van een aangepaste betrekking in de onderneming waarbij rekening wordt gehouden met zijn inzetbaarheid.*

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

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

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

N° 21 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 25 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 9 précité, insérer une Section 2 “L’adaptation des postes de travail” contenant un article 25, rédigé comme suit:**

*“Art. 25. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l’entreprise un poste adapté qui prend en considération ses facultés de travail.*

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

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

Nr. 22 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 26 (nieuw)

**In voornoemd hoofdstuk 9 een afdeling 3 invoegen, met als opschrift “Toekenning van een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost” en met daarin een artikel 26, luidende:**

*“Art. 26. In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 131decies ingevoegd, luidende:*

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

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

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

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

N° 22 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 26 (nouveau)

**Dans le chapitre 9 précité, insérer une Section 3 “L’octroi d’une prime de passage à un poste de travail adapté”, contenant un article 26, rédigé comme suit:**

*“Art. 26. Dans l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est inséré un article 131decies, rédigé comme suit:*

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

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

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

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

§ 4. De overstappremie wordt afgeschaft indien de werknemer:

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

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

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

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

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

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

§ 7. Voor de aanvraag en de verklaring waarvan sprake in de voorgaande paragrafen, dient een formulier te worden gebruikt waarvan het model en de

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

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

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

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

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

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

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

§ 7. La demande et la déclaration visées aux paragraphes précédents s'effectuent au moyen d'un formulaire dont le modèle et le contenu sont fixés par le comité

*inhoud door het beheerscomité worden vastgesteld. De aanvraag moet met name de gegevens bevatten die in artikel 131novies, § 6, worden bedoeld.*

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

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

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

*de gestion. La demande doit notamment comporter les données conformément à l'article 131novies, § 6.*

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

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

Nr. 23 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 27 (*nieuw*)

**In voornoemde afdeling 3 een artikel 27 invoegen, luidende:**

*“Art. 27. Artikel 133, § 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 september 2016, wordt aangevuld met een 16°, luidende:*

*“16° de werknemer die de in artikel 131decies bedoelde overstappremie aanvraagt.”.”.*

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

N° 23 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 27 (*nouveau*)

**Dans la section 3 précitée, insérer un article 27, rédigé comme suit:**

*“Art. 27. L'article 133, § 1<sup>er</sup>, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 22 septembre 2016, est complété par le 16° suivant:*

*“16° le travailleur qui demande la prime de passage visée à l'article 131decies.”.”.*

Nr. 24 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 28 (*nieuw*)

**In voornoemde afdeling 3 een artikel 28 invoegen, luidende:**

*“Art. 28. Artikel 144, § 2, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2014, wordt aangevuld met een 12°, luidende:*

*“12° het recht op een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost als bedoeld in artikel 131decies, wordt geweigerd.”.*”

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

N° 24 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 28 (*nouveau*)

**Dans la section 3 précitée, insérer un article 28, rédigé comme suit:**

*“Art. 28. L'article 144, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2014, est complété par le 12° suivant:*

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



Nr. 25 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 29 (*nieuw*)

**Een afdeling 4 invoegen, met als opschrift “Maatregel ter bescherming van de werknemer” en met daarin een artikel 29, luidende:**

*“Art. 29. In hoofdstuk X van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 79/1 ingevoegd, luidende:*

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

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

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

VERANTWOORDING

Nu de pensioenleeftijd almaar verder opschuift en almaar meer werknemers arbeidsongeschikt zijn, moet hoe dan ook een coherente aanpak worden uitgewerkt die rekening houdt met de volledige loopbaan, de overgang van de ene levensfase naar de andere, het beheer van het loopbaaneinde en de

N° 25 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 29 (*nouveau*)

**Insérer une Section 4 “Mesure de protection du travailleur”, contenant un article 29, rédigé comme suit:**

*“Art. 29. Dans le chapitre X de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs est inséré un article 79/1, rédigé comme suit:*

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

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

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

JUSTIFICATION

Dans le contexte du report de l’âge d’accès à la pension et de l’augmentation du nombre de travailleurs en incapacité de travail, le développement d’une approche cohérente intégrant l’ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin de carrière et la prise de la pension est

pensionering. De vraag hoe werknemers “langer” aan de slag kunnen blijven, kan immers alleen zinnig worden beantwoord als men zich tegelijk beraadt over hoe zij “op een andere manier” kunnen werken.

Ecolo-Groen wil bewerkstelligen dat de werknemers van 55 jaar of ouder een aanpassing in de organisatie van hun werk kunnen vragen, zo het werk niet langer op hun inzetbaarheid is afgestemd.

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

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

Bovendien heeft de werknemer voor wie de overstap naar een aangepaste functie een inkomensverlies veroorzaakt, de mogelijkheid een premie voor die overstap naar een aangepaste functie te ontvangen; die zal hem worden uitbetaald door de RVA. Onder inkomensverlies wordt verstaan dat het normale loon, omgerekend op uurbasis, in de nieuwe functie lager uitvalt dan in de vroegere functie.

Tot slot kan de betrokken onderneming, wanneer de aanpassing van een werkpost een financiële investering vergt, een subsidieaanvraag indienen bij de verschillende gewestinstanties die in het leven zijn geroepen na de regionalisering van het Ervaringsfonds.

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

indispensable. La question du “travailler plus longtemps” ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du “travailler autrement” est posée et traitée simultanément.

Pour Ecolo-Groen, il faut offrir aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus la possibilité de solliciter une adaptation de l'organisation de leur travail lorsque celle-ci n'est plus adéquate, eu égard à leurs facultés de travail.

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

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

Par ailleurs, le travailleur, pour lequel le passage à une fonction adaptée entraîne une perte de revenus, a la possibilité de bénéficier d'une prime de passage à une fonction adaptée qui lui sera versée par l'ONEM. Par perte de revenus, il est entendu le fait que le salaire normal, converti sur une base horaire, dans la nouvelle fonction est inférieur à celui de l'ancienne fonction.

Enfin, lorsque l'adaptation d'un poste de travail entraîne un investissement financier, l'entreprise concernée peut introduire une demande de subsides auprès de différents organes régionaux, nés de la régionalisation du Fonds de l'expérience professionnelle.

Nr. 26 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 29 (*nieuw*)

**Na artikel 29 een hoofdstuk 10 invoegen, met als opschrift:**

*“Hoofdstuk 10. Tandemplan”.*

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

N° 26 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 29 (*nouveau*)

**Après l'article 29, insérer un chapitre 10, rédigé comme suit:**

*“Chapitre 10. Plan tandem”.*

Nr. 27 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 30 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 1 invoegen, met als opschrift “Definities” en met daarin een artikel 30, luidende:**

*“Art. 30. Voor de toepassing van dit hoofdstuk gelden de volgende definities:*

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

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

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

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

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

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

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

N° 27 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 30 (*nouveau*)

**Insérer une section intitulée “Section 1<sup>re</sup>. Définitions”, contenant un article 30, rédigé comme suit:**

*“Art. 30. Au sens du présent chapitre, il y a lieu d’entendre par:*

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

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

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

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

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

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

## Nr. 28 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

## Art. 31 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 2 invoegen, met als opschrift “Toepassingsgebied” en met daarin een artikel 31, luidende:**

*“Art. 31. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die aan de slag zijn met een arbeidsovereenkomst, alsook op de werkgevers bij wie zij in dienst zijn.*

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

*– van twee dagen per week (loopbaanvermindering met 2/5);*

*– of van 2,5 dagen per week (halftijdse loopbaanvermindering).*

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

*– die zwaar werk verrichten;*

*– of die een lange loopbaan achter de rug hebben;*

*– of die een beroep uitoefenen waarvoor in de NAR een overeenkomst is gesloten, waardoor zij vóór de leeftijd van 55 jaar in aanmerking komen voor de toepassing van de in § 2 opgenomen bepalingen.*

*§ 4. Om in aanmerking te komen voor de toepassing van de in de §§ 2 en 3 opgenomen bepalingen, moeten de als mentoren optredende werknemers een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen. Die aanvraag moet worden ingediend ten vroegste zes maanden vóór*

## N° 28 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

## Art. 31 (nouveau)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 2. “Champ d’application”, contenant un article 31, rédigé comme suit:**

*“Art. 31. § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s’applique aux travailleurs engagés dans les liens d’un contrat de travail ainsi qu’aux employeurs qui les occupent.*

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

*– à concurrence de deux jours par semaine (diminution de carrière de 2/5 e );*

*– ou à concurrence de deux jours et demi par semaine (diminution de carrière d’1/2).*

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

*– qui exercent un emploi lourd;*

*– ou qui comptabilisent une carrière longue;*

*– ou qui exercent une profession pour laquelle un accord au sein du CNT est intervenu permettant le bénéfice des dispositions prévues au paragraphe 2 avant l’âge de 55 ans.*

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

*de daadwerkelijke aanvangsdatum van de prestaties en uiterlijk binnen vier maanden vóór de daadwerkelijke datum van de arbeidsduurvermindering.”.*

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

*tard dans les 4 mois précédant la date effective de la réduction des prestations.*

Nr. 29 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 32 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 3 invoegen, met als opschrift “Uitkering voor tijdskrediet” en met daarin een artikel 32, luidende:**

*“Art. 32. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 31, krijgt een uitkering voor tijdskrediet. De Koning bepaalt het bedrag van die uitkering voor tijdskrediet overeenkomstig artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.*

*Artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt hersteld in de versie van vóór de wijziging door het koninklijk besluit van 30 december 2014.”.*

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

N° 29 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 32 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 3. “Allocation crédit-temps”, contenant un article 32, rédigé comme suit:**

*“Art. 32. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l’article 31 bénéficie d’une allocation crédit-temps. Le Roi fixe le montant de cette allocation crédit-temps conformément à l’article 103quater de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.*

*L’article 6 de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps est rétabli dans sa version antérieure à sa modification par l’arrêté royal du 30 décembre 2014.”.*

Nr. 30 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 33 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 4 invoegen, met als opschrift “Tandemuitkering” en met daarin een artikel 33, luidende:**

*“Art. 33 § 1. De werknemer-mentor die zijn arbeidsprestaties vermindert overeenkomstig artikel 31, behoudt zijn conventionele baremieke voordelen en ontvangt zijn loon naargelang van zijn prestaties.*

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

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

N° 30 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 33 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 4. “Allocation Tandem”, contenant un article 33, rédigé comme suit:**

*“Art. 33 § 1<sup>er</sup>. Le travailleur-tuteur qui réduit ses prestations conformément à l'article 31 conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.*

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



Nr. 31 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**Art. 34 (*nieuw*)

**In de voormelde afdeling 4 een artikel 34 invoegen, luidende:**

*“Art. 34 §. 1. Het Fonds voor bestaanszekerheid bepaalt het bedrag van de Tandemuitkering die het de werknemer-mentor verschuldigd is en betaalt hem dat bedrag maandelijks uit.*

*§ 2. Het Fonds voor bestaanszekerheid verhaalt het bedrag van de Tandemuitkering op de werkgever, op grond van de volgende berekeningsformule:*

*– wanneer de werknemer overgaat naar een halftijdse baan:  $1/4 \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor halftijdse baan} + \text{uitkering voor tijdskrediet})\}$ ;*

*– wanneer de werknemer overgaat naar een 3/5-baan:  $1/5 \times \{\text{brutoloon vóór het Tandemplan} - (\text{brutoloon voor 3/5-baan} + \text{uitkering voor tijdskrediet})\}$ .*

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

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

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

N° 31 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**Art. 34 (*nouveau*)

**Dans la section 4 précitée, insérer un article 34, rédigé comme suit:**

*“Art. 34 § 1<sup>er</sup>. Le Fonds de sécurité d’existence détermine le montant de l’allocation Tandem due au travailleur-tuteur et la lui verse mensuellement.*

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

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

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

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

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

*– égal à 80 % de la moyenne du salaire brut des trois dernières années pour une diminution de carrière de 2/5 ème.*

*§ 4. In afwijking van § 3 wordt de RVA-uitkering gelimiteerd wanneer het gemiddelde maandelijkse brutoloon van de in artikel 3, §§ 2 en 3, bedoelde werknemer hoger is dan 4 500 euro.”*

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

*§ 4. Par dérogation au § 3, l'intervention de l'ONEm est plafonnée lorsque le salaire mensuel moyen du travailleur visé à l'article 3, §§ 2 et 3, excède 4 500 euros bruts.”*

Nr. 32 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 35 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 5 invoegen, met als opschrift “Gelijkstelling” en met daarin een artikel 35, luidende:**

*“Art. 35. De perioden van inactiviteit als gevolg van de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft of twee vijfden, met toepassing van artikel 31, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden.*

*De Koning bepaalt de nadere regels voor die gelijkstelling.”*

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

N° 32 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 35 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 5. “Assimilation”, contenant un article 35, rédigé comme suit:**

*“Art. 35. Les périodes d’inactivité résultant de la réduction des prestations de travail à 1/2 ou 2/5ème, prises en application de l’article 31 sont assimilées à des périodes de travail.*

*Le Roi fixe les modalités de cette assimilation.”*

Nr. 33 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 36 (nieuw)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 6 invoegen, met als opschrift “Vervangingsverplichting” en met daarin een artikel 36, luidende:**

*“Art. 36. § 1. De werkgevers gaan over tot de noodzakelijke vervangingen om op zijn minst het arbeidsvolume te handhaven gedurende de periode tijdens welke de werknemer-mentor zijn prestaties vermindert.*

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

*Aan de vervangingsverplichting wordt voldaan indien, over een heel kalenderjaar, de vervangende werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen voor een totaal aantal uren dat ten minste gelijk is aan het totale aantal uren dat de in artikel 3, § 2 en 3, bedoelde werknemers-mentors niet langer presteren.*

*De Koning bepaalt de nadere controleregels waarmee kan worden aangetoond dat de werkgever op zijn minst het arbeidsvolume heeft gehandhaafd.*

*§ 2. De Koning bepaalt de sancties betreffende de in § 1 bedoelde vervangingsverplichting. Hij mag geen andere sancties vaststellen dan de toepassing van de in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 bedoelde sancties van niveau 2.”.*

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

N° 33 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 36 (nouveau)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 6. “Obligation de remplacement”, contenant un article 36, rédigé comme suit:**

*“Art. 36. § 1<sup>er</sup>. Les employeurs procèdent aux remplacements nécessaires pour, au moins, maintenir le volume de l’emploi pour la période durant laquelle le travailleur-tuteur réduit ses prestations.*

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

*L’obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail pour un volume total d’heures au moins égal au volume total d’heures que les travailleurs-tuteur visés à l’article 31, § 2 et 3, ne prestant plus.*

*Le Roi fixe les modalités du contrôle permettant d’établir que l’employeur a, au moins, procédé au maintien du volume de l’emploi.*

*§ 2. Le Roi détermine les sanctions à l’obligation de remplacement visée au § 1<sup>er</sup>. Il ne peut établir d’autres sanctions que l’application des sanctions “niveau 2” visées à l’article 101 du Code pénal social du 6 juin 2010.”.*

Nr. 34 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 37 (*nieuw*)

**In het voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 7 invoegen, met als opschrift “Vermindering van de werkgeversbijdrage” en met daarin een artikel 37, luidende:**

*“Art. 37. Artikel 347bis van de programmawet (I) van 24 december 2002, ingevoegd bij de wet van 30 december 2009, wordt aangevuld met de volgende twee leden:*

*“De in artikel 335 bedoelde werkgevers genieten een doelgroepvermindering voor werknemers-mentors zoals bedoeld in artikel 34 van de wet van ... betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal.*

*De Koning bepaalt de nadere controleregels die ertoe strekken na te gaan of de werknemer-mentor de begeleidingsuren daadwerkelijk heeft gepresteerd.”.”.*

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

N° 34 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 37 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 7. “Réduction de cotisation patronale”, contenant un article 37, rédigé comme suit:**

*“Art. 37. L'article 347bis de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, inséré par la loi du 30 décembre 2009, est complété par les deux alinéas suivants:*

*“Les employeurs visés à l'article 335 bénéficient d'une réduction groupe-cible pour des travailleurs-tuteur, visée à l'article 34 de la loi du ... relative aux dispositions sociales de l'accord pour l'emploi.*

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

Nr. 35 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 38 (nieuw)

**In voornoemde hoofdstuk 10 een afdeling 8 invoegen, met als opschrift “Evaluatie van het Tandemplan” en met daarin een artikel 38, luidende:**

*“Art. 38. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceert jaarlijks een evaluatieverslag over het Tandemplan, dat met name aangeeft hoeveel werknemers op het Tandemplan aanspraak maken, alsook wat de desbetreffende verdeling is naar leeftijd, geslacht en sector; voorts bevat het een beoordeling van de weerslag die het Tandemplan qua kosten/baten heeft voor de overheidsfinanciën.*

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

VERANTWOORDING

De jobsdeal heeft in het bijzonder impact op de oudere werknemers, want er wordt in beoogd het tijdskrediet op het einde van de loopbaan te hervormen en de voorwaarden voor de toegang tot SWT te verstrengen, zonder aandacht te besteden aan de aanpassingen bij het einde van de loopbaan en aan de kwaliteit van de banen.

Dit amendement strekt ertoe het Tandemplan in de jobsdeal op te nemen. Het biedt een antwoord op de uitdaging in verband met de verbetering van het einde van de loopbanen en bevordert de verdeling van het beschikbare werk tussen jongeren en ouderen.

Dankzij het Tandemplan zouden de werknemers ouder dan 55 jaar kunnen kiezen voor een vermindering van hun arbeidsduur, met behoud van al hun sociale rechten en van een groot deel van hun loon. Voor het deel van het contract waarvan afstand wordt gedaan, zou een jonge werknemer in

N° 35 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 38 (nouveau)

**Dans le chapitre 10 précité, insérer une Section 8. “Évaluation du Plan Tandem”, contenant un article 38, rédigé comme suit:**

*“Art. 38. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale publie, annuellement, un rapport d'évaluation du Plan Tandem, reprenant, notamment, le nombre de travailleurs bénéficiaires du Plan Tandem, sa répartition par âge, par genre et par secteur, ainsi qu'une évaluation de son impact en termes de coût/ bénéfice pour les finances publiques.*

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

JUSTIFICATION

Le job's deal s'attaque en particulier aux travailleurs âgés, en réformant les crédits-temps de fin de carrière et en durcisant les conditions d'accès aux RCC, sans attention pour les aménagements de fin de carrière et la qualité des emplois.

Cet amendement vise à introduire le plan tandem au sein du job's deal. Il apporte une réponse à l'enjeu de l'amélioration des fins de carrière et favorise le partage du travail disponible entre jeunes et aînés.

Grâce au plan Tandem, les travailleurs de plus de 55 ans pourraient choisir de diminuer leur temps de travail, tout en conservant l'entièreté de leurs droits sociaux et une bonne partie de leur salaire. Pour la partie de contrat abandonné, un travailleur jeune serait engagé et pourrait bénéficier d'un

dienst worden genomen, die gebruik zou kunnen maken van een begeleiding door de oudere werknemer, die als mentor zou optreden. De financiering van de regeling zou met name worden verzekerd via een activering van werkloosheidsuitkeringen van de jongen werknemer die aan het werk gaat.

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

tutorat par le travailleur âgé. Le financement du système serait notamment assuré par une activation des allocations de chômage du travailleur jeune mis à l'emploi.