

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

11 octobre 2022

PROPOSITION DE LOI

**modifiant les règles de récupération
applicables en cas de cessation,
avant l'expiration de la durée minimale,
du crédit-temps, de la diminution de carrière
ou de la réduction des prestations de travail
à mi-temps dans le secteur privé,
et des régimes d'interruption
de la carrière professionnelle ou de réduction
des prestations de travail
dans le secteur public**

(déposée par M. Björn Anseeuw et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

11 oktober 2022

WETSVOORSTEL

**houdende wijziging
van de terugvorderingsregels in geval
van een stopzetting voor de afloop
van de minimumduur van het tijdskrediet,
de loopbaanvermindering en
de vermindering van de arbeidsprestaties
tot een halftijdse betrekking in de private
sector en de stelsels van onderbreking
van de beroepsloopbaan of vermindering
van de arbeidsprestaties in de publieke sector**

(ingediend door de heer Björn Anseeuw c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à modifier le mécanisme de contrôle du respect de la durée minimale obligatoire du crédit-temps ou de l'interruption de carrière.

Le fait de mettre fin au crédit-temps ou à l'interruption de carrière avant l'expiration de la durée minimale obligatoire n'entraînera dorénavant plus la récupération intégrale des allocations accordées par l'ONEm comme c'est le cas aujourd'hui. Tout comme pour le congé parental thématique, la sanction appliquée consistera à déduire du solde pouvant encore être pris la période demandée mais non prise de crédit-temps ou d'interruption de carrière située au cours de la durée minimale.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt het handhavingsmechanisme voor de verplichte minimumduur van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking aan te passen.

Het stopzetten van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking voor de afloop van de verplichte minimumduur, zal niet meer leiden tot een volledige terugvordering van de toegekende RVA-uitkering zoals nu het geval is. Zoals bij het thematisch ouderschapsverlof, zal de sanctie erin bestaan dat de aangevraagde maar niet opgenomen periode van tijdskrediet of loopbaanonderbreking die binnen de minimumduur valt, wordt afgetrokken van het toekomstig saldo dat nog kan worden opgenomen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La durée minimale obligatoire qui s'applique aux systèmes du crédit-temps et de l'interruption de carrière offre clarté et sécurité aux employeurs et aux travailleurs, et aide à prévenir les abus. Toute personne qui met un terme à l'interruption avant la fin de la durée minimale obligatoire est tenue de rembourser entièrement l'allocation déjà versée par l'ONEm (Office national de l'Emploi). Cette sanction est disproportionnée et porte surtout préjudice à ceux qui reprennent le travail quelques jours avant la fin de la durée minimale.

C'est pourquoi nous proposons de modifier le mécanisme de contrôle du respect de la durée minimale obligatoire. Toute personne qui met un terme à l'interruption de carrière avant la fin de la durée minimale obligatoire ne sera plus soumise à une récupération complète de l'allocation déjà octroyée par l'ONEm. Tout comme pour le congé parental thématique, la sanction consistera à déduire du futur solde pouvant encore être pris la période demandée mais non prise de crédit-temps ou d'interruption de carrière, qui intervient au cours de la durée minimale.

Le maintien d'un mécanisme de contrôle permet d'éviter toute utilisation abusive. Par ailleurs, nous évitons que les travailleurs qui – souvent par ignorance – mettent un terme à l'interruption à peine quelques jours plus tôt soient lourdement pénalisés sur le plan financier par cette décision. Le mécanisme de contrôle modifié porte surtout préjudice à ceux qui, de manière plus flagrante – et souvent intentionnelle –, ne respectent pas la durée minimale.

1. *Crédit-temps et interruption de carrière*

Dans le secteur privé, il existe un système de crédit-temps. La base légale de ce système est fixée dans la CCT n° 103. Ce crédit-temps peut être pris tant à temps plein qu'à temps partiel ("diminution de carrière" de moitié ou d'un cinquième).

Le crédit-temps peut être pris dans le cadre de différents "motifs" concrets. Ces motifs sont associés à une durée minimale spécifique:

— Soins à un enfant de moins de 8 ans: minimum trois mois par demande, et minimum six mois en cas de réduction du travail d'un cinquième;

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De verplichte minimumduur die van toepassing is op de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking bieden duidelijkheid en zekerheid aan werkgevers en werknemers, en helpen om oneigenlijk gebruik te vermijden. Wie de onderbreking stopzet voor de afloop van de verplichte minimumduur, moet de reeds ontvangen RVA-uitkering volledig terugstorten (RVA is de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening). Deze sanctie is buitenproportioneel en benadeelt vooral de personen die slechts enkele dagen voor de afloop van de minimumduur het werk hervatten.

Daarom stellen we voor om het handhavingsmechanisme van de verplichte minimumduur aan te passen. Wie het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking stopzet voor afloop van de verplichte minimumduur, zal niet langer worden onderworpen aan een volledige terugvordering van de reeds toegekende RVA-uitkering. Net zoals bij het thematisch ouderschapsverlof, zal de sanctie erin bestaan dat de aangevraagde maar niet opgenomen periode van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, die binnen de minimumduur valt, wordt afgetrokken van het toekomstige saldo dat nog kan worden opgenomen.

Door een handhavingsmechanisme te behouden, wordt oneigenlijk gebruik vermeden. Tegelijkertijd vermijden we dat werknemers die – vaak uit onwetendheid – de onderbreking slechts enkele dagen vroeger stopzetten, een zware financiële kater overhouden aan deze beslissing. Het aangepaste handhavingsmechanisme benadeelt vooral de personen die de minimumduur op een meer flagrante manier – en vaker doelbewust – naast zich neerleggen.

1. *Tijdskrediet en loopbaanonderbreking*

In de private sector bestaat een stelsel van tijdskrediet. De basis voor dit systeem vinden we terug in cao nr. 103. Dit tijdskrediet kan zowel voltijds als deeltijds ("loopbaanvermindering" met 1/2 of 1/5) worden opgenomen.

Het tijdskrediet kan opgenomen worden naar aanleiding van verschillende concrete "motieven". Deze motieven zijn gebonden aan een specifieke minimumduur:

— zorg voor een kind jonger dan acht jaar: minimum drie maanden per aanvraag, en minimum zes maanden bij een vermindering van de arbeid met 1/5;

— Soins palliatifs: minimum un mois (et maximum trois mois par demande);

— Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade: minimum un mois (et maximum trois mois par demande);

— Soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans: minimum trois mois par demande, et minimum six mois en cas de réduction du travail d'un cinquième;

— Soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage: minimum un mois (et maximum trois mois par demande);

— Suivre une formation reconnue: minimum trois mois par demande, et minimum six mois en cas de réduction du travail d'un cinquième.

Au total, un travailleur peut recourir pendant 51 mois au crédit-temps pour motif de soins sur l'ensemble de sa carrière (les cinq premières possibilités figurant dans la liste ci-avant). En revanche, le crédit-temps pour suivre une formation reconnue n'est autorisé que pour une durée maximale de 36 mois sur l'ensemble de la carrière.

Toute personne prenant un crédit-temps peut prétendre à une allocation de l'ONEm. Il s'agit d'un montant forfaitaire. Tout travailleur disposant d'au moins cinq ans d'ancienneté recevra, en cas de crédit-temps à temps plein, une allocation nette de 590,93 euros par mois. En cas de crédit-temps à mi-temps, ce travailleur (âgé de moins de 50 ans) recevra une allocation nette de 272,38 euros par mois (isolé) ou 230,14 euros par mois (cohabitant). En cas de crédit-temps d'un cinquième, il s'agira respectivement de 155,67 euros par mois et de 120,63 euros par mois. Les Régions octroient parfois d'autres primes supplémentaires aux travailleurs prenant un crédit-temps, comme la "prime d'encouragement" (*aanmoedigingspremie*) par la Région flamande.

La durée minimale du crédit-temps oscille donc entre un et six mois.

Le secteur public dispose également d'une forme de crédit-temps appelée "interruption de carrière". Les modalités, y compris relatives à la durée minimale, sont similaires à celles du secteur privé. Les travailleurs du secteur public reçoivent une allocation similaire de l'ONEm, également les statutaires. La méthode de calcul diffère quelque peu, mais le montant relève du même ordre de grandeur. Il existe toutefois une différence notable: l'interruption de carrière dans le secteur public

— palliatieve zorgen: minimum één maand (en maximum drie maanden per aanvraag);

— zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid: minimaal één maand (en maximum drie maanden per aanvraag);

— zorg voor een gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar: minimum drie maanden per aanvraag, en minimum zes maanden bij een vermindering van de arbeid met 1/5;

— zorg verlenen aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin: minimum één maand (en maximum drie maanden per aanvraag);

— het volgen van een erkende opleiding: minimum drie maanden per aanvraag, en minimum zes maanden bij een vermindering van de arbeid met 1/5.

In totaal kan een werknemer tijdens zijn hele loopbaan gedurende 51 maanden gebruikmaken van tijdskrediet met een zorgmotief (de eerste vijf in bovenstaande opsomming). Het tijdskrediet voor het volgen van een erkende opleiding kan daarentegen slechts voor maximum 36 maanden worden opgenomen gedurende de gehele loopbaan.

Wie tijdskrediet opneemt, kan aanspraak maken op een RVA-uitkering. Het betreft een forfaitair bedrag. Een werknemer met minstens vijf jaar anciënniteit ontvangt bij een voltijds tijdskrediet een netto-uitkering van 590,93 euro per maand. Bij halftijds tijdskrediet ontvangt deze werknemer (jonger dan 50 jaar) een netto-uitkering van 272,38 euro per maand (alleenwonend) of 230,14 euro per maand (samenwonend). Bij een 1/5-tijdskrediet gaat het om respectievelijk 155,67 euro per maand en 120,63 euro per maand. De Gewesten kennen soms nog bijkomende premies toe aan personen de tijdskrediet opnemen, zoals de Vlaamse "aanmoedigingspremie".

De minimumduur van het tijdskrediet varieert dus tussen één en zes maanden.

Ook in de publieke sector bestaat een vorm van tijdskrediet, die "loopbaanonderbreking" wordt genoemd. De modaliteiten, ook wat betreft de minimumduur, zijn gelijkaardig als in de private sector. De werknemers uit de publieke sector krijgen een gelijkaardige RVA-uitkering, ook statutairen. De berekeningswijze is iets anders, maar het bedrag is van een gelijkaardige grootteorde. Een opvallend verschil is dat de loopbaanonderbreking in de publieke sector voor maximaal 60 maanden gedurende

peut être prise pour une durée maximale de 60 mois sur l'ensemble de la carrière (contre 51 mois dans le secteur privé).

2. Problèmes du contrôle actuel du respect de la durée minimale obligatoire.

L'application d'une durée minimale obligatoire présente assurément des avantages. Elle offre de la clarté et de la sécurité à l'employeur qui doit adapter sa planification en matière de personnel pour une période déterminée et qui doit peut-être trouver un remplaçant. La durée minimale contribue à ce que la planification en matière de personnel et le recours éventuel à un remplaçant demeurent clairement délimités dans le temps et prévisibles. Pour le travailleur, la garantie d'une durée minimale réglementaire peut également être rassurante. En outre, la durée minimale aide à éviter que le crédit-temps ne serve abusivement de vacances de courte durée une fois que les jours de vacances payés sont épuisés.

Au travers de la présente proposition de loi, les auteurs n'entendent donc pas remettre en question l'existence de cette durée minimale, mais bien le mécanisme du contrôle du respect de celle-ci.

Le travailleur peut mettre fin au crédit-temps avant la fin de la durée minimale obligatoire, à condition de trouver un accord avec son employeur à cet égard.

Si un travailleur met aujourd'hui fin au crédit-temps avant l'expiration de la durée minimale du crédit-temps, l'ONem récupère toutefois, en règle générale, l'intégralité de l'allocation versée par ses soins. Il y a peu, il est clairement apparu que cette récupération peut engendrer des situations dramatiques, en atteste un cas de récupération de ce type dont les médias ont fait état¹. Une jeune femme qui travaillait en qualité d'aide-soignante dans un centre de soins résidentiels a décidé de prendre un crédit-temps à temps plein pour suivre une formation professionnelle reconnue afin de devenir assistante en pharmacie. À cet effet, une durée minimale de trois mois s'appliquait. Au cours de cette période, cette dame recevait un revenu mensuel d'environ 1.000 euros (l'allocation de crédit-temps de l'ONem et la prime d'encouragement de la Région flamande).

À l'issue de cette formation, cette dame a été engagée par la pharmacie où elle avait effectué son stage. Or, son stage s'étant terminé plus tôt que prévu, elle a décidé d'accepter, une semaine avant la fin de cette durée minimale de trois mois, la demande formulée par son précédent employeur, la maison de repos, visant à

de la géhele loopbaan opgenomen kan worden (in plaats van 51 maanden in de private sector).

2. Problemen met de bestaande handhaving van de verplichte minimumduur

De toepassing van een verplichte minimumduur heeft zeker voordelen. Het biedt duidelijkheid en zekerheid aan de werkgever die zijn personeelsplanning voor een bepaalde periode moet aanpassen en mogelijk op zoek moet naar een vervanger. De minimumduur draagt ertoe bij dat de personeelsplanning en de eventuele inzet van een vervanger duidelijk in de tijd afgebakend en voorspelbaar blijft. Ook voor de werknemer kan de garantie van een reglementair bepaalde minimumduur een geruststelling betekenen. Bovendien helpt de minimumduur vermijden dat het tijdskrediet oneigenlijk wordt gebruikt als een kortstondige vakantie nadat de betaalde vakantiedagen zijn opgebruikt.

We willen met dit wetsvoorstel het bestaan van deze minimumduur dus niet in vraag stellen. Wat we wel willen aanpakken, is de handhaving van deze minimumduur.

Een werknemer heeft de mogelijkheid om de verplichte minimumduur vroegtijdig stop te zetten, op voorwaarde dat hij hierover een overeenstemming kan bereiken met zijn werkgever.

Indien een werknemer vandaag het tijdskrediet stopzet vooraleer de minimumduur van het tijdskrediet is afgelopen, vordert de RVA echter in regel de gehele RVA-uitkering terug. Dat dit tot schrijnende situaties kan leiden, werd enige tijd geleden duidelijk toen over een dergelijk geval van terugvordering werd bericht in de media¹. Een jonge vrouw die als zorgkundige in een woonzorgcentrum werkte, besloot voltijds tijdskrediet op te nemen voor het volgen van een erkende beroepsopleiding tot apotheekassistente. Hierbij was een minimumduur van drie maanden van toepassing. Tijdens deze periode viel de vrouw terug op een maandelijks inkomen van ongeveer 1.000 euro (de RVA-uitkering voor het tijdskrediet plus de Vlaamse aanmoedigingspremie).

Na afloop van deze opleiding werd de vrouw door de apotheek waar ze stage liep in dienst genomen. Maar doordat haar stage iets vroeger afliep dan voorzien, besloot de vrouw een week voor de afloop van deze minimumperiode van drie maanden in te gaan op een vraag van haar voormalige werkgever, het woonzorgcentrum,

¹ Cf.: https://www.gva.be/cnt/dmf20220629_97354681.

¹ Zie: https://www.gva.be/cnt/dmf20220629_97354681.

travailler encore quelques jours en tant qu'aide-soignante. Son aide a permis d'alléger la charge de travail temporairement accrue dans ce centre de soins résidentiels.

Pour avoir décidé de travailler quelques jours, plutôt que de rester au chômage, l'intéressée a été sanctionnée par une récupération intégrale de l'allocation de l'ONEm versée au cours des trois derniers mois. Dès lors que le droit à la prime d'encouragement de la Région flamande est subordonné au droit à l'allocation de l'ONEm, cette prime a également été récupérée. Cette dame a donc perdu près de 3.000 euros pour avoir décidé de travailler quelques jours et d'aider son employeur à surmonter ses difficultés.

Nous estimons que toute personne qui souhaite travailler doit être récompensée pour ce travail, et certainement pas sanctionnée. Le mécanisme de contrôle existant entraîne donc clairement plusieurs effets pervers.

Actuellement, le travailleur peut toutefois s'opposer à cette récupération en introduisant une demande motivée auprès du bureau compétent de l'ONEm. L'intéressé doit cependant pouvoir démontrer qu'il était nécessaire de mettre fin au crédit-temps en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Dans de nombreux cas, tel que celui exposé ci-dessus, cette possibilité n'apporte toutefois pas de solution. En outre, elle représente un obstacle administratif important.

3. *Une alternative*

Nous avons déjà indiqué que l'existence d'une durée minimale est défendable. Nous estimons donc qu'il n'est pas souhaitable de ne plus assortir d'aucune conséquence la décision de ne pas respecter la durée minimale. Nous constatons toutefois que l'actuel mécanisme de contrôle du respect de cette durée minimale, à savoir une récupération de l'intégralité de l'allocation de l'ONEm, va trop loin. La reprise du travail à peine quelques jours plus tôt que prévu est inutilement fortement découragée.

En même temps, loin de nous l'idée de nier l'utilité d'un mécanisme de contrôle. Le fait de ne plus associer certaines conséquences au non-respect de la durée minimale du crédit-temps pourrait favoriser les abus. L'absence totale de contrôle du respect de la durée minimale pourrait amener des travailleurs qui ont épuisé leur solde de jours de vacances payés à recourir au crédit-temps. Les travailleurs pourraient demander le crédit-temps et y mettre ensuite fin anticipativement pour compenser partiellement la perte de revenus liée à des vacances de courte durée non payées. Cette pratique mettrait une pression budgétaire inutile sur les moyens limités de notre sécurité sociale. Elle saperait en outre les objectifs et la plus-value sociétale du crédit-temps. En

om nog enkele dagen te werken als zorgkundige. Zo kon ze de tijdelijk verhoogde werkdruk in het woonzorgcentrum helpen verlichten.

Voor deze beslissing om enkele weken te werken, in plaats van werkloos te blijven, werd de betrokkene gestraft met een volledige terugvordering van de RVA-uitkering van de laatste drie maanden. Vermits het recht op de Vlaamse aanmoedigingspremie gekoppeld is aan het recht op de RVA-uitkering, werd deze eveneens teruggevorderd. De vrouw verloor door haar beslissing om enkele dagen te werken en haar werkgever uit de nood te helpen dus ongeveer 3.000 euro.

Wij zijn van mening dat wie wil werken hiervoor beloond moet worden, en zeker niet bestraft. Het bestaande handhavingmechanisme heeft duidelijk enkele perverse effecten.

De werknemer kan zich vandaag wel verzetten tegen deze terugvordering, via een gemotiveerde aanvraag bij het bevoegde RVA-kantoor. De betrokkene moet dan echter wel kunnen aantonen dat de stopzetting van het tijdskrediet noodzakelijk was wegens uitzonderlijke omstandigheden of overmacht. In vele gevallen, zoals het hierboven omschreven geval, biedt deze mogelijkheid echter geen soelaas. Bovendien vormt ze een zware administratieve drempel.

3. *Een alternatief*

We haalden al aan dat het bestaan van een minimumduur verdedigbaar is. Het lijkt ons dan ook niet wenselijk om helemaal geen consequenties meer te verbinden aan een beslissing om de minimumduur niet te respecteren. We stellen wel vast dat het huidige handhavingmechanisme van deze minimumduur, met name een volledige terugvordering van de volledige RVA-uitkering, te verregaand is. Het werk slechts enkele dagen vroeger hervatten, wordt onnodig sterk ontmoedigd.

Tegelijkertijd willen we het nut van een handhavingmechanisme niet ontkennen. Het niet langer verbinden van bepaalde consequenties aan het niet-naleven van de minimumduur van het tijdskrediet zou oneigenlijk gebruik in de hand kunnen werken. Indien de minimumduur helemaal niet meer wordt gehandhaafd, kan dit ertoe leiden dat het tijdskrediet wordt gebruikt door werknemers wiens saldo aan betaalde vakantiedagen is opgebruikt. Werknemers zouden het tijdskrediet dan kunnen aanvragen en vervolgens vroegtijdig stopzetten om zo het inkomensverlies van een kortstondige onbetaalde vakantie deels te compenseren. Dit zet een onnodige budgettaire druk op de beperkte middelen van onze sociale zekerheid. Het ondermijnt bovendien

effet, les travailleurs utilisant abusivement leur solde de crédit-temps disposeront par la suite d'un crédit-temps inférieur pour suivre une formation ou pour assumer des tâches de soins.

C'est pourquoi nous proposons de modifier le mécanisme de contrôle du respect de la durée minimale. Nous nous inspirons à cet effet du congé parental thématique.

En soi, il est assez étonnant que le congé parental thématique – qui présente de nombreuses similitudes avec le crédit-temps (pour des motifs de soins) – utilise une autre méthode de contrôle du respect de la durée minimale. En effet, le fait de mettre un terme au congé parental thématique avant la fin de la durée minimale n'est en aucun cas sanctionné par une récupération complète de l'allocation octroyée. Les personnes qui mettent un terme au congé parental avant l'expiration de la période minimale perdent toutefois le solde de la partie obligatoire et inutilisée du congé parental demandé.

Nous proposons d'appliquer aussi ce principe aux systèmes du crédit-temps du secteur privé et de l'interruption de carrière du secteur public. Nous illustrons par un exemple ce que ce changement signifierait concrètement.

Supposons qu'un travailleur demande un crédit-temps d'une durée de cinq mois pour s'occuper d'un enfant. Dans ce cas, la durée minimale qu'il doit respecter est fixée à trois mois. Or, ce travailleur décide après deux mois de déjà mettre un terme à son crédit-temps. Aujourd'hui, cette décision aurait pour conséquence que la totalité des allocations versées par l'ONem durant ces deux mois de crédit-temps devrait être récupérée. Avec notre proposition, ce montant ne serait pas récupéré mais le solde de crédit-temps qu'il pourrait encore utiliser à l'avenir serait réduit de trois mois, même s'il n'a en réalité utilisé que deux mois de crédit-temps. Cela signifierait donc qu'à l'avenir, il ne pourrait plus bénéficier du mois obligatoire qu'il a demandé mais pas utilisé. Il convient de souligner que la période demandée de crédit-temps qui dépasse la période minimale de trois mois ne serait pas déduite de ce solde.

La modification proposée de la méthode de contrôle présente plusieurs avantages:

1° le mécanisme de contrôle actuel désavantage bien plus les travailleurs qui prennent un crédit-temps d'une durée légèrement inférieure à la durée minimale obligatoire que ceux qui ne respectent pas la durée minimale de façon bien plus flagrante.

de doelstellingen en de maatschappelijke meerwaarde van het tijdskrediet. Diezelfde werknemers die hun saldo aan tijdskrediet oneigenlijk gebruiken, kunnen dan later immers minder tijdskrediet aanwenden om een opleiding te volgen of om zorgtaken op te nemen.

Daarom stellen we voor om het handhavingsmechanisme van de minimumduur te wijzigen. Hiervoor inspireren we ons op het thematisch ouderschapsverlof.

Op zich is het al merkwaardig dat het thematisch ouderschapsverlof – dat veel gelijkenissen vertoont met het tijdskrediet (om zorgmotieven) – een andere handhavingsmethode hanteert inzake de naleving van de minimumduur. Een stopzetting van het thematisch ouderschapsverlof voor de afloop van de minimumduur wordt immers helemaal niet bestraft met een volledige terugvordering van de toegekende uitkering. Maar wie het ouderschapsverlof stopzet voor de afloop van de minimumperiode, verliest wel het saldo van het verplichte en ongebruikte deel van het aangevraagde ouderschapsverlof.

We stellen voor om dit principe ook toe te passen bij het tijdskrediet in de privésector en de loopbaanonderbreking in de publieke sector. Ter illustratie een voorbeeld om aan te tonen wat dit concreet betekent.

Stel dat een werknemer vijf maanden tijdskrediet aanvraagt voor de zorg van een kind. De minimumduur die hij hoort te respecteren is dan drie maanden. Na twee maanden beslist de werknemer echter om het tijdskrediet al stop te zetten. Vandaag heeft dit tot gevolg dat de volledige RVA-uitkering van deze twee maanden tijdskrediet wordt teruggevorderd. In ons voorstel zal dit bedrag niet worden teruggevorderd. Wel wordt het saldo aan tijdskrediet dat hij in de toekomst nog kan gebruiken met drie maanden verminderd, ook al heeft hij maar twee maanden tijdskrediet effectief gebruikt. De verplichte maand die hij heeft aangevraagd maar niet benut, kan hij in de toekomst dus niet meer aanwenden. Merk op dat de aangevraagde periode van tijdskrediet die de minimumperiode van drie maanden overschrijdt niet van het saldo wordt afgetrokken.

De voorgestelde aanpassing van de handhavingsmethode heeft verschillende voordelen:

1° Het bestaande handhavingsmechanisme benadeelt werknemers die de minimumduur op een meer flagrante manier met de voeten treden veel minder dan wie slechts een beetje minder tijdskrediet opneemt dan de verplichte minimumduur voorschrijft.

En effet, le montant récupéré auprès des travailleurs qui ne prennent qu'une semaine de crédit-temps en moins que la durée minimale obligatoire est beaucoup plus élevé que le montant susceptible d'être récupéré auprès des travailleurs qui mettent déjà fin à leur crédit-temps après deux semaines, par exemple.

Le mécanisme de contrôle que nous proposons inverse cette logique. En effet, le travailleur qui mettrait fin à son crédit-temps (pris pour s'occuper d'un enfant) après une semaine verrait le solde du crédit-temps qu'il pourrait encore prendre à l'avenir réduit d'environ deux mois et trois semaines. Le travailleur qui reprendrait le travail à peine une semaine avant la fin de la durée minimale obligatoire verrait pour sa part le solde dont il disposerait encore à l'avenir n'être réduit que d'une semaine. Ce dispositif permettrait d'épargner davantage les travailleurs qui ne reprennent le travail qu'un peu plus tôt, et de désavantager plus fortement ceux qui abusent ostensiblement de ce système.

2° le mécanisme de contrôle que nous proposons permettra d'éviter que les travailleurs de bonne foi subissent des conséquences financières exagérément lourdes. Ce sont principalement les travailleurs qui prennent un crédit-temps à temps plein, par exemple pour suivre une formation à temps plein, qui sont aujourd'hui sanctionnés de manière excessivement lourde à la moindre erreur. En effet, outre la forte perte de revenus que la prise d'un crédit-temps à temps plein implique, ces travailleurs sont obligés de rembourser la totalité des allocations qu'ils ont perçues au cours des mois précédents. Or, dans l'intervalle, ils doivent évidemment encore faire des courses et payer leurs factures.

3° Enfin, notre proposition présente également l'avantage d'aligner le mécanisme de contrôle des systèmes du crédit-temps et de l'interruption de carrière sur celui qui s'applique déjà aujourd'hui au congé parental thématique. Cette harmonisation modeste des règles de contrôle applicables dans ces deux systèmes de congé renforcera l'univocité et la transparence de la réglementation.

Le risque demeurera qu'un groupe restreint de travailleurs ne se soucie pas de la perte du solde de jours à prendre et abuse ostensiblement de la possibilité de mettre fin anticipativement au congé pour compenser des jours de congé non payés, par exemple. Pour prévenir et décourager tout abus flagrant de ce dispositif, nous prévoyons que tout travailleur qui, au cours d'une période de cinq ans, met fin à son crédit-temps au minimum deux fois avant qu'au moins la moitié de la durée minimale applicable se soit écoulée peut s'attendre à devoir rembourser les allocations qu'il a perçues. Dans ce cas seront également récupérées les allocations

Het bedrag dat wordt teruggevorderd bij werknemers die slechts een week minder tijdskrediet opnemen dan minimaal verplicht wordt, is immers veel groter dan het bedrag dat kan worden teruggevorderd bij werknemers die al na pakweg twee weken het tijdskrediet stopzetten.

In het handhavingsmechanisme dat wij voorstellen werkt dit omgekeerd. Wie al na pakweg één week het tijdskrediet (voor de zorg van een kind) stopzet, ziet het saldo aan tijdskrediet dat hij in de toekomst nog kan opnemen met ongeveer twee maanden en drie weken afnemen. Wie slechts een week voor het einde van de minimumduur terug begint te werken, zal zijn saldo in de toekomst slechts met een week verminderd zien. Zo worden personen die slechts een beetje vroeger terug aan het werk gaan meer ontzien, terwijl personen die het systeem flagrant oneigenlijk gebruiken sterker worden benadeeld.

2° Het handhavingsmechanisme dat wij voorstellen vermijdt dat personen die te goeder trouw zijn met een overdreven zware financiële kater worden opgezadeld. Vooral personen die voltijds tijdskrediet opnemen, bijvoorbeeld om een voltijdse opleiding te volgen, worden bij een beperkte fout nu overdreven zwaar getroffen. Bovenop de sterke inkomensdaling die de opname van een voltijds tijdskrediet al met zich meebrengt, worden zij immers verplicht om hun hele inkomen van de voorbije maanden terug te betalen. Ondertussen moeten de betrokkenen natuurlijk nog wel boodschappen doen en rekeningen betalen.

3° Ten slotte heeft ons voorstel nog als voordeel dat de handhaving van het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking wordt gelijkgeschakeld met het handhavingsmechanisme dat vandaag al bestaat bij het thematisch ouderschapsverlof. Deze bescheiden afstemming van de handhavingsregels in beide verlofstelsels komt de eenduidigheid en de transparantie van de regelgeving ten goede.

Het risico blijft bestaan dat een kleine groep zich weinig aantrekt van het verlies van het saldo aan op te nemen dagen en flagrant misbruikt maakt van de vroegtijdige stopzetting om bijvoorbeeld niet-betaalde vakantiedagen te compenseren. Om flagrant misbruik te vermijden en te ontmoedigen, bepalen we dat wie binnen een periode van vijf jaar minstens twee keer het tijdskrediet stopzet vooraleer de minimumduur minstens voor meer dan de helft is verstreken, wel een terugvordering kan verwachten. In dat geval wordt ook de uitkering teruggevorderd die men ontving toen men voor de eerste keer het tijdskrediet stopzette vooraleer

perçues au moment où, pour la première fois, il a été mis fin au crédit-temps avant que la moitié de la durée minimale applicable se soit écoulée.

Les travailleurs en mesure de prouver que cette cessation anticipée était nécessaire en raison de circonstances exceptionnelles ou pour cause de force majeure pourront évidemment toujours s'opposer à cette récupération en introduisant une demande motivée adressée au bureau de l'ONEm.

Deux raisons sous-tendent cette limitation fixée à une période de cinq ans. D'une part, on ne peut pas simplement supposer qu'une deuxième cessation anticipée ayant lieu trente ans après la première mette en évidence un comportement abusif systématique. D'autre part, cette durée de cinq ans facilitera l'application administrative de ladite limitation par les services de l'ONEm.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 2 modifie l'arrêté royal du 12 décembre 2001², qui met en œuvre la CCT n° 103. L'article 4, § 6, de cet arrêté royal stipule que le ministre (qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences) peut déterminer les règles applicables à la récupération de l'allocation de l'ONEm et celles relatives à la renonciation à cette récupération dans le cadre de la durée minimale. Nous maintenons cette disposition mais choisissons de fixer un certain nombre d'aspects de ces règles de récupération dans l'arrêté royal lui-même. Nous ajoutons à cette fin quatre alinéas à ce paragraphe.

Dans le nouvel alinéa 2, nous ancrons dans l'arrêté royal la possibilité de mettre fin à un crédit-temps, à une diminution de carrière ou à une réduction des prestations de travail à mi-temps avant l'expiration de la durée minimale, à condition que l'employeur y consente et que la décision soit notifiée à temps et par écrit au bureau de chômage. C'est en principe déjà le cas aujourd'hui, mais comme les alinéas qui suivent reposent sur cette prémisses, nous insérons explicitement ces dispositions dans l'arrêté royal. Cet ajout peut également améliorer la transparence et la lisibilité de la réglementation.

² 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, publié au *Moniteur belge* le 18 décembre 2001.

de minimumduur minstens voor meer dan de helft was verstreken.

Het blijft uiteraard mogelijk om zich hiertegen te verzetten met een gemotiveerde aanvraag gericht aan het RVA-kantoor voor wie kan aantonen dat de vroegtijdige stopzetting nodig was wegens uitzonderlijke omstandigheden of overmacht.

De beperking tot een periode van vijf jaar heeft twee redenen. Enerzijds kan niet zomaar worden verondersteld dat een tweede vroegtijdige stopzetting die pakweg dertig jaar na de eerste vroegtijdige stopzetting plaatsvindt een systematisch patroon van oneigenlijk gebruik signaleert. Anderzijds kan de beperking in de tijd tot vijf jaar de administratieve toepassing ervan door de diensten van de RVA vergemakkelijken.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Artikel 2 past het koninklijk besluit van 12 december 2001² aan, dat uitvoering geeft aan het cao nr. 103. Artikel 4, § 6, van dit koninklijk besluit stelt dat de minister (die Tewerkstelling en Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft) de regels met betrekking tot de terugvordering van de RVA-uitkering, en het afzien van de terugvordering, in het kader van de minimumduur kan bepalen. We behouden deze bepaling, maar kiezen er tegelijkertijd voor om een aantal aspecten van deze terugvorderingsregels toch in het koninklijk besluit zelf vast te leggen. Hiertoe voegen we vier leden toe aan deze paragraaf.

In het nieuwe tweede lid verankeren we in het koninklijk besluit de mogelijkheid om een tijdscrediet, loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor afloop van de minimumduur stop te zetten op voorwaarde dat de werkgever hiervoor zijn akkoord geeft en dat de stopzetting tijdig schriftelijk ter kennis wordt gebracht aan het werkloosheidsbureau. Dit is in principe nu ook al het geval, maar vermits de volgende leden voortbouwen op deze premisse, voegen we deze bepalingen ook expliciet toe in het koninklijk besluit. Dit kan ook de transparantie en de leesbaarheid van de regelgeving ten goede komen.

² Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdscrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 18 december 2001.

Dans le nouvel alinéa 3, nous précisons qu'en principe, une telle cessation avant l'expiration de la durée minimale n'entraîne pas la récupération des allocations de l'ONEm déjà versées. Pour les jours du mois à partir desquels le crédit-temps aura déjà pris fin, il est évident qu'aucune allocation de l'ONEm ne sera versée au travailleur concerné. Nous précisons également que la non-récupération des allocations versées n'est pas d'application si l'interruption des activités s'inscrit dans le cadre d'un emploi de fin de carrière. En effet, celui-ci n'étant pas lié à une durée maximale, l'alternative que nous proposons (diminution du solde de la durée maximale) ne peut être appliquée dans ce cas. En ce sens, les emplois de fin de carrière se situent en dehors du champ d'application de la présente proposition de loi.

Dans le nouvel alinéa 4, nous précisons que la décision de mettre fin au crédit-temps ou à l'interruption de carrière avant la fin de la durée minimale entraînera dorénavant la perte des jours demandés mais non pris qui étaient encore nécessaires pour remplir la condition de la durée minimale. Ces jours seront déduits du solde restant de la durée maximale du congé (36 ou 51 mois).

Toutefois, afin d'éviter des abus à répétition, nous précisons que si le travailleur met fin à son crédit-temps au moins deux fois au cours d'une période de cinq ans avant d'avoir atteint au moins la moitié de la durée minimale, la récupération des allocations d'interruption s'appliquera bel et bien. Dans ce cas, cette récupération s'appliquera également aux allocations perçues avant la première interruption du crédit-temps intervenue avant l'expiration d'au moins la moitié de la durée minimale.

Art. 3

Cet article insère les mêmes dispositions que celles de l'article 2 dans l'arrêté royal réglementant l'interruption de carrière pour les agents contractuels de l'administration fédérale, de la police locale et fédérale et de l'ordre judiciaire³.

Art. 4

Cet article insère les mêmes dispositions que celles de l'article 2 dans l'arrêté royal réglementant l'interruption de carrière pour les agents statutaires de l'administration

³ Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, publié au *Moniteur belge* le 12 janvier 1991.

In het nieuwe derde lid bepalen we dat een dergelijke stopzetting voor de afloop van de minimumduur in principe niet tot gevolg heeft dat de reeds uitbetaalde RVA-uitkeringen worden teruggevorderd. Voor de dagen van de maand waarop het tijdskrediet reeds is stopgezet, wordt uiteraard geen RVA-uitkering toegekend. We verduidelijken ook dat de niet-terugvordering niet van toepassing is indien de onderbreking van de werkzaamheden kadert in een landingsbaan. Vermits de landingsbaan niet gebonden is aan een maximumduur, kan de alternatieve handhavingsmethode die we voorstellen (een vermindering van het saldo van de maximumduur) immers niet worden toegepast in het geval van een landingsbaan. In die zin vallen de landingsbanen dus buiten de scope van dit wetsvoorstel.

In het nieuwe vierde lid bepalen we dat een stopzetting voor het einde van de minimumduur voortaan tot gevolg heeft dat de aangevraagde maar niet opgenomen dagen van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking die nog nodig zijn om aan de minimumduur te voldoen, in mindering worden gebracht van het resterende saldo van de maximumduur van 36 en 51 maanden.

Om herhaaldelijk misbruik te vermijden en te ontmoedigen, bepalen we wel dat wie binnen een periode van vijf jaar minstens twee keer het tijdskrediet stopzet vooraleer de minimumduur minstens voor meer dan de helft is verlopen, wel een terugvordering kan verwachten. In dat geval wordt ook de uitkering teruggevorderd die men ontving toen men voor de eerste keer het tijdskrediet stopzette vooraleer de minimumduur minstens voor meer dan de helft was verstreken.

Art. 3

Dit artikel voegt dezelfde bepalingen als in artikel 2 toe in het koninklijk besluit dat de loopbaanonderbreking voor de contractuele personeelsleden van de federale overheid, de lokale en de federale politie, en de rechterlijke orde³ regelt.

Art. 4

Dit artikel voegt dezelfde bepalingen als in artikel 2 toe aan het koninklijk besluit dat de loopbaanonderbreking voor de statutaire personeelsleden van de federale

³ Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 12 januari 1991.

fédérale, de la police locale et fédérale et de l'ordre judiciaire⁴.

Art. 5

Cet article insère les mêmes dispositions que celles de l'article 2 dans l'arrêté royal réglementant l'interruption de carrière pour les membres du personnel des entreprises publiques autonomes (SNCB, bpost, Proximus et Skeyes)⁵.

overheid, de lokale en de federale politie, en de rechterlijke orde⁴ regelt.

Art. 5

Dit artikel voegt dezelfde bepalingen als in artikel 2 toe aan het koninklijk besluit dat de loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven (NMBS, bpost, Proximus en Skeyes)⁵ regelt.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)
Katrien HOUTMEYERS (N-VA)
Theo FRANCKEN (N-VA)

⁴ Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations, publié au *Moniteur belge* le 29 mai 1999.

⁵ Arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, publié au *Moniteur belge* le 18 juin 2002.

⁴ Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 29 mei 1999.

⁵ Koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 18 juni 2002.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 4, § 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, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 25 août 2012, est complété par quatre alinéas rédigés comme suit:

“Moyennant l'accord de l'employeur, le travailleur a la possibilité de mettre fin au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps avant l'expiration de la durée minimale prévue par la convention collective de travail n° 103. Le travailleur est tenu d'informer le bureau de chômage de cette cessation par écrit et en temps utile.

Si les conditions visées à l'alinéa 2 sont remplies, la cessation intervenue avant l'expiration de la durée minimale prévue par la convention collective de travail n° 103 n'entraîne pas la récupération des allocations afférentes aux mois précédents, sauf s'il s'agit d'une cessation en application de l'article 6. Le jour de la cessation du crédit-temps, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps, ainsi que les jours du mois qui suivent cette cessation, sont déduits proportionnellement de l'allocation afférente au mois au cours duquel la cessation intervient.

Le fait que la cessation ait lieu avant l'expiration de la durée minimale prévue par la convention collective de travail n° 103, telle que visée à l'alinéa 2, n'affecte pas le principe selon lequel les jours non pris qui sont nécessaires pour atteindre la durée minimale sont pris en compte dans le calcul de la durée maximale de 36 mois visée à l'article 5, § 1^{er}, et de la durée maximale de 51 mois visée à l'article 5, § 2 et § 3.

Par dérogation à l'alinéa 3, une cessation avant l'expiration de la durée minimale prévue par la convention collective de travail n° 103 donne lieu à une récupération s'il s'agit de la deuxième fois au moins que le travailleur procède à une cessation au cours d'une période de cinq ans alors que seule la moitié ou moins de la moitié de la

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 4, § 6, van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, laatstelijk gewijzigd met het koninklijk besluit van 25 augustus 2012, wordt aangevuld met vier leden, luidende:

“Mits het akkoord van de werkgever, heeft de werknemer de mogelijkheid om het tijdskrediet, de loopbaanvermindering, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking stop te zetten voor de afloop van de in de cao nr. 103 bepaalde minimumduur. De werknemer is ertoe gehouden deze stopzetting tijdig schriftelijk ter kennis te brengen aan het werkloosheidsbureau.

Indien is voldaan aan de voorwaarden vernoemd in het tweede lid, leidt een stopzetting voor de afloop van de in de cao nr. 103 bepaalde minimumduur niet tot een terugvordering van de uitkeringen die betrekking hebben op de voorafgaande maanden, tenzij het om een stopzetting gaat in toepassing van artikel 6. De dag van de stopzetting van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering, of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse vermindering, en de dagen van de maand die hierop volgen, worden proportioneel in mindering gebracht van de uitkering die betrekking heeft op de maand waarin de stopzetting plaatsvindt.

Een stopzetting voor de afloop van de in cao nr. 103 bepaalde minimumduur, als bedoeld in het tweede lid, doet geen afbreuk aan het feit dat de niet-opgenomen dagen die nodig zijn om aan de minimumduur te voldoen in rekening worden gebracht voor het bepalen van de maximumduur van 36 maanden als bedoeld in artikel 5, § 1, en de maximumduur van 51 maanden als bedoeld in artikel 5, § 2 en § 3.

In afwijking van het derde lid, leidt een stopzetting voor de afloop van de in cao nr. 103 bepaalde minimumduur wel tot een terugvordering indien de werknemer minstens voor een tweede keer binnen een periode van vijf jaar tot een stopzetting overgaat terwijl de toepasselijke minimumduur slechts voor de helft of minder

durée minimale applicable s'est effectivement écoulée. Dans ce cas, l'allocation qui a été accordée lorsque la cessation anticipée a été prise une première fois pour moitié seulement ou pour moins de la moitié est également récupérée."

Art. 3

L'article 10 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 14 mars 1996, est complété par quatre alinéas rédigés comme suit:

"Moyennant l'accord de l'employeur, le travailleur a la possibilité de mettre fin à l'interruption de la carrière professionnelle visée à l'article 3 ou à la réduction des prestations de travail visée à l'article 8 avant l'expiration de la durée minimale précitée de trois mois. Le travailleur est tenu d'informer le bureau de chômage de cette cessation par écrit et en temps utile.

Si les conditions visées à l'alinéa 2 sont remplies, la cessation d'une interruption ou d'une réduction telles que visées à l'article 3 et à l'article 8, § 1^{er}, qui intervient avant l'expiration de la durée minimale de trois mois n'entraîne pas un remboursement à l'Office National de l'Emploi des allocations afférentes aux mois précédents. Le jour de la cessation de l'interruption des prestations de travail, ainsi que les jours du mois qui suivent cette cessation, sont déduits proportionnellement de l'allocation afférente au mois au cours duquel la cessation intervient.

Le fait que la cessation ait lieu avant l'expiration des durées minimales prévues à l'alinéa 2 n'affecte pas le principe selon lequel les jours non pris qui sont nécessaires pour atteindre la durée minimale sont pris en compte dans le calcul de la durée maximale de 60 mois visée à l'article 5 et à l'article 8, § 1^{er}.

Par dérogation à l'alinéa 3, une cessation avant l'expiration des durées minimales donne lieu à un remboursement s'il s'agit de la deuxième fois au moins que le travailleur procède à une cessation au cours d'une période de cinq ans alors que seule la moitié ou moins de la moitié de la durée minimale applicable s'est effectivement écoulée. Dans ce cas, l'allocation qui a été accordée lorsque la cessation anticipée a été prise une première fois pour moitié seulement ou pour moins de la moitié est également récupérée."

effectief is verlopen. In dat geval wordt ook de uitkering teruggevorderd die werd toegekend toen de vroegtijdige stopzetting voor een eerste keer slechts voor de helft of minder werd opgenomen."

Art. 3

Artikel 10 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, laatstelijk gewijzigd met het koninklijk besluit van 14 maart 1996, wordt aangevuld met vier leden, luidende:

"Mits akkoord van de werkgever, heeft de werknemer de mogelijkheid om de onderbreking van de beroepsloopbaan, als bedoeld in artikel 3, of de vermindering van de arbeidsprestaties, als bedoeld in artikel 8, stop te zetten voor de afloop van de voormelde minimumduur van drie maanden. De werknemer is ertoe gehouden deze stopzetting tijdig schriftelijk ter kennis te brengen aan het werkloosheidsbureau.

Indien is voldaan aan de voorwaarden vernoemd in het tweede lid, leidt een stopzetting van een onderbreking of vermindering als bedoeld in artikel 3 en in artikel 8, § 1, voor de afloop van de minimumperiode van drie maanden niet tot een terugbetaling van de uitkeringen die betrekking hebben op de voorafgaande maanden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De dag van de stopzetting van de onderbreking van de arbeidsprestaties, en de dagen van de maand die hierop volgen, worden proportioneel in mindering gebracht van de uitkering die betrekking heeft op de maand waarin de stopzetting plaatsvindt.

Een stopzetting voor de afloop van de minimumperiodes, als bedoeld in het tweede lid, doet geen afbreuk aan het feit dat de niet-opgenomen dagen die nodig zijn om aan de minimumduur te voldoen in rekening worden gebracht voor het bepalen van de maximumduur van 60 maanden als bedoeld in artikel 5 en in artikel 8, § 1.

In afwijking van het derde lid, leidt een stopzetting voor afloop van de minimumperiodes wel tot een terugbetaling indien de werknemer minstens voor een tweede keer binnen een periode van vijf jaar tot een stopzetting overgaat terwijl de toepasselijke minimumperiode slechts voor de helft of minder effectief is verlopen. In dat geval wordt ook de uitkering teruggevorderd die werd toegekend toen de vroegtijdige stopzetting voor een eerste keer slechts voor de helft of minder werd opgenomen."

Art. 4

L'article 25, § 3, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations est complété par quatre alinéas rédigés comme suit:

“Par dérogation à l'alinéa précédent, le travailleur qui prend une interruption de carrière telle que visée au chapitre II a, moyennant l'accord du fonctionnaire dirigeant ou de son délégué, la possibilité de mettre fin à l'interruption avant l'expiration des différentes durées minimales prévues au chapitre II. Le travailleur est tenu d'informer le bureau de chômage de cette cessation par écrit et en temps utile.

Si les conditions visées à l'alinéa 2 sont remplies, la cessation d'une interruption de carrière telle que visée au chapitre II, sections 1 et 2, qui intervient avant l'expiration des différentes durées minimales n'entraîne pas un remboursement à l'Office National de l'Emploi des allocations afférentes aux mois précédents. Le jour de la cessation de l'interruption des prestations de travail, ainsi que les jours du mois qui suivent cette cessation, sont déduits proportionnellement de l'allocation afférente au mois au cours duquel la cessation intervient.

Le fait que la cessation ait lieu avant l'expiration des durées minimales, telles que visées à l'alinéa 2, n'affecte pas le principe selon lequel les jours non pris qui sont nécessaires pour atteindre la durée minimale sont pris en compte dans le calcul de la durée maximale de 60 mois visée à l'article 4 et à l'article 6, § 3.

Par dérogation à l'alinéa 3, une cessation avant l'expiration des durées minimales donne lieu à une récupération s'il s'agit de la deuxième fois au moins que le travailleur procède à une cessation au cours d'une période de cinq ans alors que seule la moitié ou moins de la moitié de la durée minimale applicable s'est effectivement écoulée. Dans ce cas, l'allocation qui a été accordée lorsque la cessation anticipée a été prise une première fois pour moitié seulement ou pour moins de la moitié est également récupérée.”

Art. 5

L'article 25, § 3, de l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises

Art. 4

Artikel 25, § 3, van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen wordt aangevuld met vier leden, luidende:

“In afwijking van het voorgaande lid, heeft de werknemer die een loopbaanonderbreking opneemt als bedoeld in hoofdstuk II, mits akkoord van de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde, de mogelijkheid om de onderbreking stop te zetten voor de afloop van de verschillende minimumperiodes als bedoeld in hoofdstuk II. De werknemer is ertoe gehouden deze stopzetting tijdig schriftelijk ter kennis te brengen aan het werkloosheidsbureau.

Indien is voldaan aan de voorwaarden vernoemd in het tweede lid, leidt een stopzetting van een loopbaanonderbreking als bedoeld in hoofdstuk II, afdelingen 1 en 2, voor de afloop van de verschillende minimumperiodes niet tot een terugbetaling van de uitkeringen die betrekking hebben op de voorafgaande maanden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De dag van de stopzetting van de onderbreking van de arbeidsprestaties, en de dagen van de maand die hierop volgen, worden proportioneel in mindering gebracht van de uitkering die betrekking heeft op de maand waarin de stopzetting plaatsvindt.

Een stopzetting voor de afloop van de minimumperiodes, als bedoeld in het tweede lid, doet geen afbreuk aan het feit dat de niet-opgenomen dagen die nodig zijn om aan de minimumduur te voldoen in rekening worden gebracht voor het bepalen van de maximumduur van 60 maanden als bedoeld in artikel 4 en in artikel 6, § 3.

In afwijking van het derde lid, leidt een stopzetting voor afloop van de minimumperiodes wel tot een terugbetaling indien de werknemer minstens voor een tweede keer binnen een periode van vijf jaar tot een stopzetting overgaat terwijl de toepasselijke minimumperiode slechts voor de helft of minder effectief is verlopen. In dat geval wordt ook de uitkering teruggevorderd die werd toegekend toen de vroegtijdige stopzetting voor een eerste keer slechts voor de helft of minder werd opgenomen.”

Art. 5

Artikel 25, § 3, van het koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige

publiques économiques est complété par quatre alinéas rédigés comme suit:

“Par dérogation à l’alinéa précédent, le travailleur qui prend une interruption de carrière telle que visée au chapitre II a, moyennant l’accord de son employeur, la possibilité de mettre fin à l’interruption avant l’expiration des différentes durées minimales prévues au chapitre II. Le travailleur est tenu d’informer le bureau de chômage de cette cessation par écrit et en temps utile.

Si les conditions visées à l’alinéa 2 sont remplies, la cessation d’une interruption de carrière telle que visée au chapitre II, sections 1 et 2, qui intervient avant l’expiration des différentes durées minimales n’entraîne pas un remboursement à l’Office National de l’Emploi des allocations afférentes aux mois précédents. Le jour de la cessation de l’interruption des prestations de travail, ainsi que les jours du mois qui suivent cette cessation, sont déduits proportionnellement de l’allocation afférente au mois au cours duquel la cessation intervient.

Le fait que la cessation ait lieu avant l’expiration des durées minimales visées à l’alinéa 2 n’affecte pas le principe selon lequel les jours non pris qui sont nécessaires pour atteindre la durée minimale sont pris en compte dans le calcul de la durée maximale de 60 mois visée à l’article 4, alinéa 2, et à l’article 5, § 3.

Par dérogation à l’alinéa 3, une cessation avant l’expiration des durées minimales donne lieu à une récupération s’il s’agit de la deuxième fois au moins que le travailleur procède à une cessation au cours d’une période de cinq ans alors que seule la moitié ou moins de la moitié de la durée minimale applicable s’est effectivement écoulée. Dans ce cas, l’allocation qui a été accordée lorsque la cessation anticipée a été prise une première fois pour moitié seulement ou pour moins de la moitié est également récupérée.”

Art. 6

Le Roi peut abroger, modifier, compléter ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 2, 3, 4 et 5.

23 septembre 2022

economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben wordt aangevuld met vier leden, luidende:

“In afwijking van het voorgaande lid, heeft de werknemer die een loopbaanonderbreking opneemt als bedoeld in hoofdstuk II, mits akkoord van zijn werkgever, de mogelijkheid om de onderbreking stop te zetten voor de afloop van de verschillende minimumperiodes als bedoeld in hoofdstuk II. De werknemer is ertoe gehouden deze stopzetting tijdig schriftelijk ter kennis te brengen aan het werkloosheidsbureau.

Indien is voldaan aan de voorwaarden vernoemd in het tweede lid, leidt een stopzetting van een loopbaanonderbreking als bedoeld in hoofdstuk II, afdelingen 1 en 2, voor de afloop van de verschillende minimumperiodes niet tot een terugbetaling van de uitkeringen die betrekking hebben op de voorafgaande maanden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De dag van de stopzetting van de onderbreking van de arbeidsprestaties, en de dagen van de maand die hierop volgen, worden proportioneel in mindering gebracht van de uitkering die betrekking heeft op de maand waarin de stopzetting plaatsvindt.

Een stopzetting voor de afloop van de minimumperiodes, als bedoeld in het tweede lid, doet geen afbreuk aan het feit dat de niet-opgenomen dagen die nodig zijn om aan de minimumduur te voldoen in rekening worden gebracht voor het bepalen van de maximumduur van 60 maanden als bedoeld in artikel 4, tweede lid, en in artikel 5, § 3.

In afwijking van het derde lid, leidt een stopzetting voor de afloop van de minimumperiodes wel tot een terugbetaling indien de werknemer minstens voor een tweede keer binnen een periode van vijf jaar tot een stopzetting overgaat terwijl de toepasselijke minimumperiode slechts voor de helft of minder effectief is verlopen. In dat geval wordt ook de uitkering teruggevorderd die werd toegekend toen de vroegtijdige stopzetting voor een eerste keer slechts voor de helft of minder werd opgenomen.”

Art. 6

De Koning kan de bepalingen gewijzigd bij artikelen 2, 3, 4 en 5 opheffen, wijzigen, aanvullen of vervangen.

23 september 2022

Björn ANSEEUW (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)
Katrien HOUTMEYERS (N-VA)
Theo FRANCKEN (N-VA)