

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

22 JUNI 1983

WETSVOORSTEL

inzake de onderbreking
van de beroepsloopbaan

(Ingediend door Mevr. M. Smet)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Met dit voorstel tot invoering van regelingen tot tijdelijke onderbreking van de beroepsloopbaan, waardoor werknemers de gelegenheid zou worden geboden voor kortere of langere duur uit de arbeidsmarkt te stappen, willen wij tegemoet komen aan diverse aspecten van het werkgelegenheidsprobleem. Deze aspecten kunnen van dringende politieke aard zijn, bv. werkkansen bieden aan 500 000 werklozen, zij kunnen van belang zijn voor de onderneming, bv. de behoefte aan bijgeschoolde arbeidskrachten, zij kunnen van persoonlijk belang voor de werknemers zijn, bv. de vraag naar ouderschapsverlof.

Ten gevolge van de economische crisis is er duidelijk een hersituering van de arbeid in een mensenleven. Het strakke patroon van netjes afgebakende periodes van studie - werk - pensioen wordt doorbroken in positieve en negatieve zin. Positief bv. via de verlenging van de leerplicht waarbij in een combinatie van studie en arbeid wordt voorzien, negatief door de combinatie van periodes van werk en werkloosheid, door gedwongen arbeidsmobiliteit ten gevolge van werkloosheid i.p.v. vrij gekozen mobiliteit.

Reeds in 1977 werd o.a. door de C.V.P.-werkgroep Vrouw en Maatschappij gewezen op de noodzaak van een integratie van de verschillende levenssferen t.a.v. mekaar namelijk arbeidssfeer, privé-sfeer, maatschappelijke sfeer, zulks tegenover de desintegratie die wij kennen. Ook het A. C. W. en de B. G. J. G. en vele vormings- en vrouwenorganisaties dringen aan op mogelijkheid tot onderbreking van het arbeidsleven. Onlangs, tijdens het tweejaarlijks Vlaams wetenschappelijk economisch congres, was dit doel één van de hoofdpunten van de inleiding van professor Emmerij.

Wil men dat doel kunnen bereiken, dan zullen arbeid en studie, werk en familie, werk en persoonlijke kansen, hand in hand moeten kunnen gaan. Het patroon dat wij nu kennen biedt die mogelijkheid onvoldoende of niet.

Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

22 JUIN 1983

PROPOSITION DE LOI

relative à l'interruption
de la carrière professionnelle

(Déposée par Mme M. Smet)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi visant à réglementer l'interruption temporaire de la carrière professionnelle en donnant aux travailleurs la possibilité de se retirer du marché de l'emploi pour une période plus ou moins longue doit permettre de résoudre certains aspects du problème de l'emploi. Il peut s'agir de problèmes urgents de nature politique, tels que la mise au travail de 500 000 chômeurs, ou de problèmes propres aux entreprises, comme le besoin de formation permanente de la main-d'œuvre, ou encore de problèmes à caractère personnel, comme la demande de congés parentaux.

En cette période de crise économique, on assiste à une redéfinition de la place du travail dans la vie de l'homme. Le schéma rigide comportant trois périodes bien délimitées et réservées respectivement à l'étude, au travail et à la retraite est désormais battu en brèche dans un sens positif mais aussi négatif. Positif, notamment par la prolongation de l'obligation scolaire permettant de combiner les études et le travail; négatif, par la combinaison de périodes de travail et de chômage, par la mobilité forcée résultant du chômage et remplaçant la mobilité volontaire.

Dès 1977, le groupe de travail C. V. P. « Vrouw en Maatschappij » notamment a souligné la nécessité d'une intégration des différentes composantes de la vie à savoir la vie professionnelle, la vie privée et la vie sociale, par opposition à la « désintégration » que nous vivons. L'A. C. W. et la Ligue des familles ainsi que de nombreuses organisations éducatives et féminines ont également réclamé pour les travailleurs la possibilité d'interrompre leur vie professionnelle. Il y a peu, cet objectif constituait un des points principaux de l'introduction du professeur Emmerij au congrès scientifique et économique flamand qui se tient tous les deux ans.

Si l'on veut atteindre ce but, il faudra associer intimement le travail et les études, le travail et la famille, le travail et les chances personnelles. Le système que nous connaissons actuellement n'offre pas cette possibilité, ou alors dans une mesure trop restreinte.

De voordelen voor de onderneming zelf liggen vooral op het vlak van de betere geschooldheid van de werknemers, de grotere motivatie, gelet op de « keuzemogelijkheid », de soepelheid aangezien aanpassing mogelijk is bij de zich wijzigende economische omstandigheden.

Tenslotte opent dit systeem in deze crisistijd opnieuw een belangrijk perspectief van werkgelegenheid, aangezien in een verplichte vervanging wordt voorzien bij een langdurige onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor welke aangelegenheden wordt in onderbreking van de beroepsloopbaan voorzien? Aangezien wij willen tegemoet komen aan diverse beweegredenen van sociale, familiale, culturele, politieke en persoonlijke aard, is in even zoveel mogelijkheden voorzien.

1) onderbreking voor redenen van familiale aard en ouderschap

Er werden voornamelijk 2 redenen voorzien namelijk :

— familiaal verlof van korte duur voor ziekte of ongeval van een familielid;

— verlof voor de opvang of opvoeding van jonge kinderen, zowel de eigen kinderen als de geadopteerde kinderen of degenen die men in pleegvoogdij heeft.

Reeds nu bestaat in ons land ten dele een ouderschapsverlofregeling. In de openbare sector is in een kort verlof voorzien, namelijk 3 maanden, dat moet worden genomen in het jaar volgend op de geboorte, zonder vergoeding, maar met behoud van reciten op sociale zekerheid; er is eveneens een verlof van lange duur namelijk max. 4 jaar tot het kind de leeftijd van 5 jaar heeft bereikt (voor gehandicapte kinderen is dit max. 6 jaar tot het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt). Dat verlof wordt niet gelijkgesteld met een arbeidsperiode, maar de arbeidsplaats blijft verzekerd. Daarnaast is er een familiaal verlof voor ambtenaren (min. 3 maanden, max. 12 maanden) omwille van familiale of sociale redenen.

In de privé-sector wordt via C. A. O.'s in sommige ondernemingen een ouderschapsverlof toegekend, met prioriteit voor wederindienstneming maar zonder garantie. Voor kinderbijslagen en pensioenen moet tijdens de onderbreking zelf bijgestort worden, de rechten op werkloosheidsvergoeding blijven behouden.

Tevens bestaat ook ten dele een regeling van familiaal verlof nl. 4 dagen/jaar in de openbare sector, vergoed, en 2 maanden niet vergoed. In de privé-sector wordt dit opnieuw geregeld bij C. A. O.

In de meeste andere Europese landen bestaan systemen van familiaal verlof én ouderschapsregeling, te nemen door man of vrouw. De E. E. G. bereidt een richtlijn terzake voor.

Ons wetsvoorstel beoogt een regeling in de privé-sector en maakt de onderbreking om familiale reden of ouderschapsredenen niet meer afhankelijk van C. A. O.'s maar stelt deze in in heel de privé-sector. Tevens wordt bepaald dat de periode van ouderschapsverlof kan worden gedeeld door beide ouders, zodat vader en moeder elk op hun beurt de gelegenheid krijgen een deel van de kleuterperiode te begeleiden.

2) onderbreking voor redenen van het ambiëren of opnemen van een politiek mandaat

Een belangrijk politiek mandaat vergt in onze complexe samenleving in vele gevallen een volledige inzet van de mandaathouders. Dat is voor velen onbereikbaar, gezien het feit dat bij niet herverkiesbaarheid geen enkel vangnet de

Pour l'entreprise, les avantages se situent principalement au niveau de la qualification des travailleurs, de l'amélioration de la motivation en raison des possibilités de choix et de la souplesse offerte par la possibilité d'adaptation à l'évolution des conditions économiques.

Enfin, en cette période de crise, ce système ouvre de sérieuses perspectives d'emploi du fait de l'obligation de remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière pendant une longue période.

Dans quel cas un travailleur peut-il interrompre sa carrière? Étant donné que nous avons voulu tenir compte de diverses motivations de nature sociale, familiale, culturelle, politique et personnel, nous avons prévu un large éventail de possibilités.

1) Interruption pour raisons familiales et pour satisfaire aux obligations parentales

Nous avons prévu essentiellement deux cas :

— le congé familial de courte durée en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille;

— le congé pour l'accueil ou l'éducation de jeunes enfants, qu'il s'agisse de ses propres enfants, d'enfants adoptés ou d'enfants dont on a la tutelle officielle.

Il existe déjà dans notre pays certaines possibilités en matière de congé parental. Le personnel du secteur public a droit à un congé limité de trois mois à prendre dans l'année suivant la naissance, et ce, sans rémunération mais avec maintien des droits à la sécurité sociale. Un congé de longue durée, à savoir de quatre ans au maximum est également prévu jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de cinq ans (pour les enfants handicapés, ce maximum est de six ans jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans). Ce congé n'est pas assimilé à une période de travail, mais l'emploi est garanti. Un congé familial est également prévu pour les fonctionnaires (minimum de 3 mois et maximum de 12 mois) pour raisons sociales ou familiales.

Dans le secteur privé, un congé parental est accordé dans certaines entreprises par voie de C. C. T., avec priorité de rengagement, mais sans aucune garantie. Les cotisations sociales en matière d'allocations familiales et de pensions sont à charge du travailleur pendant l'interruption de travail, tandis que le droit aux allocations de chômage est maintenu.

Dans le secteur public, il existe également certaines possibilités de prendre des congés familiaux de quatre jours par an avec rémunération et de deux mois sans rémunération. Dans le secteur privé, l'octroi de congés familiaux est également réglé par convention collective.

Dans la plupart des autres pays européens il existe des systèmes de congé familial ou parental à prendre par le mari ou par la femme. La C. E. E. prépare une directive en ce domaine.

Notre proposition de loi vise à réglementer l'octroi de ce type de congé pour l'ensemble du secteur privé, de telle sorte que la faculté d'interrompre le travail pour des raisons familiales ou à cause d'obligations parentales ne dépende plus d'une convention collective. Il est en outre prévu que le congé parental pourra être partagé entre les deux parents, de manière que la mère et le père aient l'occasion de s'occuper de leur enfant chacun à leur tour pendant son tout jeune âge.

2) Interruption pour solliciter ou exercer un mandat politique

Dans une société aussi complexe que la nôtre, la candidature à un mandat important et l'exercice de ce mandat exigent souvent un engagement total des intéressés. Or, un tel engagement est impossible pour beaucoup, puisque rien

« gebuisde » mandataris opvangt. Er is geen recht op werkloosheidsvergoeding en er is geen job. Een politiek mandaat is daarom weinig aantrekkelijk voor mensen die geen bij-job uitoefenen die als vangnet kan fungeren.

Dit wetsvoorstel beoogt, althans voor een beperkte periode, via het instellen van een politiek verlof, een minimum aan zekerheid te geven voor degenen die hun mandaat ten volle wensen uit te oefenen.

3) verlof om studieredenen

Er kunnen drie redenen aangegeven worden waarom een studieverlof aangewezen is :

- a) het beantwoordt aan de doelstelling van permanente vorming;
- b) gezien de snelle technologische en wetenschappelijke ontwikkeling is het een noodzaak. Volgens bepaalde studies zouden 60 % van de actieve werknemers in hun werk te maken hebben met nieuwe technologieën gedurende de eerstvolgende jaren.
- c) het geeft een tweede of derde kans voor degenen die hun eerste kans niet kregen of niet benutten.

Een groot aantal werklozen hebben geen basisopleiding, laat staan een verder opleiding. Via bijvoorbeeld projecten van alfabetisatie en van tweede kans onderwijs wordt getracht volwassenen een nieuwe kans te geven. Het volgen van zulke projecten vergt tijd.

In de mededeling van de Regering van 16 maart 1983 lezen we in het hoofdstuk handelend over de specifieke maatregelen op het gebied van de werkgelegenheid : « het vormings- en opleidingsverlof zullen worden ingevoerd ».

4) Verlof om persoonlijke aangelegenheden

De eerste reden die voorzien wordt is de voorbereiding op de pensioenleeftijd, waarbij de mogelijkheid geboden wordt volledig of halftijds over te schakelen op verlof.

De tweede reden is langdurige ziekte van iemand die de betrokkene dierbaar is, voor wie hij (zij) tijd wil vrijmaken voor verzorging of aandacht.

Een derde in aanmerking genomen reden is van louter persoonlijke aard en houdt verband met de eigen ontplooiing, met uitzondering van studie in de zin van studieverlof.

M. SMET

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1 beperkt het toepassingsgebied tot de privé-sector.

De artikelen 2 tot en met 7 voorzien in de verschillende vormen van onderbreking van de beroepsloopbaan, zowel van korte als van lange duur.

De artikel 8, 9 en 10 bepalen een aantal modaliteiten van de beroepsloopbaanonderbreking van het langere type : verwittigingsprocedure, halftijdse onderbreking, vervanging door een werkloze.

De artikelen 11 tot en met 18 leggen het sociaal statuut vast van de werknemer die tijdelijk stopt met werken; geen recht op loon, de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, verbod van afdanking, gelijkstelling van de korte onderbreking van de beroepsloopbaan met gewerkte dagen en neutralisering van de lange onderbreking van de beroepsloopbaan voor de toepassing van de sociale zekerheid, verbod van winstgevend arbeid tijdens onderbreking van de loopbaan.

n'est prévu pour le mandataire qui n'est pas réélu. Celui-ci n'a pas droit aux allocations de chômage et se retrouve sans emploi. C'est pourquoi les mandats politiques sont peu attractifs pour ceux qui n'ont pas une autre occupation sur laquelle ils peuvent se rabattre.

En instaurant un congé politique, la présente proposition de loi vise à offrir un minimum de sécurité, du moins durant une période limitée, à ceux qui veulent exercer pleinement leur mandat.

3) Congé pour raisons d'études

On peut citer trois raisons justifiant l'octroi d'un congé d'études :

- a) un tel congé répond à l'objectif de formation permanente;
- b) il est indispensable en raison de la rapidité de l'évolution technologique et scientifique. Selon certaines études, 60 % des travailleurs actifs devraient se familiariser avec de nouvelles technologies au cours des routes prochaines années;
- c) il offre une deuxième ou une troisième chance à tous ceux qui ont laissé passer volontairement ou non leur première chance.

Un grand nombre de chômeurs n'ont aucune formation de base, et, a fortiori, aucune formation spécifique. On tente de donner une nouvelle chance aux adultes par des projets d'alphabétisation ou « d'enseignement de la deuxième chance » La participation à ces projets demande du temps.

Dans une communication du Gouvernement du 16 mars 1983, on peut lire, dans le chapitre traitant des mesures spécifiques en matière d'emploi, que « le congé de formation et le congé "éducation" seront instaurés ».

4) Congé pour raisons de convenance personnelle

La première raison prévue est la préparation à la retraite : il est alors loisible aux travailleurs de prendre un congé total ou partiel.

Est retenue comme deuxième raison, la maladie prolongée d'une personne qui est chère à l'intéressé, celui-ci voulant disposer de temps libre pour la soigner ou la soutenir.

La troisième raison est de nature purement personnelle et a trait à l'épanouissement personnel autrement que dans le cadre du congé d'études.

Commentaire des articles

L'article 1 limite la charge d'application au secteur privé.

Les articles 2 à 7 prévoient les différentes formes d'interruption de la carrière, que ce soit pour une longue ou pour une courte période.

Les articles 8, 9 et 10 déterminent les modalités de l'interruption de carrière de type long : procédure d'avertissement, interruption à mi-temps, remplacement par un chômeur.

Les articles 11 à 18 déterminent le statut social du travailleur qui cesse temporairement de travailler : pas de droit à la rémunération, suspension du contrat de travail, interdiction de licenciement, assimilation d'une interruption brève de la carrière à des jours de travail et neutralisation de l'interruption de carrière de longue durée pour l'application de la sécurité sociale, interdiction d'exercer une activité lucrative pendant l'interruption de la carrière.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de privé-sector. Voor de toepassing van deze wet wordt onder werknemer verstaan, elke persoon die tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon. Deze wet is evenwel niet van toepassing op de onderwijsinrichtingen van de vrije gesubsidieerde sector en hun personeelsleden.

Art. 2

Een familiaal verlof wordt toegestaan aan de werknemer wegens ziekte of ongeval overkomen aan volgende personen die met hem onder hetzelfde dak wonen: de echtgenoot, een bloed- of aanverwant.

De noodzaak van de aanwezigheid thuis wordt bewezen aan de hand van een doktersattest.

De duur van dit verlof is beperkt tot 3 maanden per jaar.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld, alsook de personen die met het oog hierop zijn opgenomen.

Art. 3

Een onthaalverlof wordt toegestaan aan de werknemer bij de geboorte of de adoptie van een kind.

De duur van dit verlof mag de drie maanden niet overschrijden. Dit verlof moet genomen worden binnen het jaar na de geboorte of de adoptie van het kind. Het onthaalverlof moet minstens één maand vóór de ingang ervan schriftelijk worden aangevraagd.

De duur ervan wordt bij deze aanvraag meegedeeld. Een verlenging is slechts mogelijk met akkoord van de werkgever. Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld.

Art. 4

Een ouderschapsverlof wordt toegestaan na de geboorte of adoptie van een kind.

De duur van dit verlof bedraagt tenminste 6 maanden. Dit verlof kan slechts genomen worden tot het kind 3 jaar wordt.

Voor gehandicapte kinderen of kinderen die langer dan 1 jaar ziek zijn, wordt deze termijn op 6 jaar gebracht.

Het ouderschapsverlof moet minstens 1 maand vóór de ingang ervan schriftelijk worden aangevraagd. De duur ervan wordt bij deze aanvraag meegedeeld.

Een verlenging is slechts mogelijk met akkoord van de werkgever.

Dit verlof kan opgenomen worden door één ouder of gedeeld worden door beide ouders.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld.

De Koning bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van dit artikel.

Art. 5

§ 1. Een politiek verlof wordt toegestaan aan de werknemer die lid is van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, van de Senaat of van de Bestendige Deputatie van een provincieraad.

PROPOSITION DE LOI

Article 1

La présente loi s'applique aux travailleurs et employeurs du secteur privé. Pour son application, on entend par travailleur toute personne effectuant un travail rémunéré sous l'autorité d'une autre personne. La présente loi ne s'applique cependant pas aux établissements d'enseignement du secteur libre subventionné ni à leur personnel.

Art. 2

Un congé familial est accordé au travailleur en raison de la maladie de son conjoint ou d'un parent ou allié vivant sous le même toit ou en raison de l'accident dont l'une de ces personnes a été victime.

La nécessité de la présence du travailleur à son domicile sera établie au moyen d'un certificat médical.

La durée de ce congé est limitée à trois mois par an.

Pour l'application du présent article, les personnes sous tutelle officielle et les personnes accueillies par le travailleur en vue de leur adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle sont assimilées à des enfants adoptifs.

Art. 3

Un congé d'accueil est accordé au travailleur lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

La durée de ce congé ne peut dépasser trois mois. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il doit être demandé par écrit un mois au moins avant la date à laquelle il doit débiter.

La durée du congé est communiquée au moment de la demande. Elle ne peut être prolongée qu'avec l'accord de l'employeur. Pour l'application du présent article, la tutelle officielle est assimilée à l'adoption.

Art. 4

Un congé parental est accordé après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

La durée de ce congé est au moins de six mois. Ce congé ne peut être pris que tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans.

Pour les enfants handicapés ou malades pendant plus d'un an, ce délai est porté à six ans.

Le congé parental doit être demandé par écrit un mois au moins avant la date à laquelle il doit débiter. La durée du congé est communiquée au moment de la demande.

Le congé ne peut être prolongé qu'avec l'accord de l'employeur.

Ce congé peut être pris par un seul parent ou partagé entre les parents.

Pour l'application du présent article, la tutelle officielle est assimilée à l'adoption.

Le Roi détermine les modalités d'application du présent article.

Art. 5

§ 1. Un congé politique est accordé au travailleur membre de la Chambre des Représentants, du Sénat ou de la Députation permanente d'un conseil provincial.

§ 2. Hetzelfde geldt voor de werknemers die benoemd zijn in de functies die door het koninklijk besluit van 13 december 1976 genomen ter uitvoering van artikel 2, § 2 van de wet van 19 juli 1976, houdende instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat, aan de toepassing van die wet onttrokken zijn. (nl. burgemeesters, schepenen en O. C. M.-voorzitters in gemeenten met meer dan 50 000 inwoners).

§ 3. De duur van het politiek verlof bedraagt maximaal 8 jaar voor de leden vermeld onder § 1 en maximaal 6 jaar voor de leden vermeld onder § 2.

§ 4. Onverminderd de toepassing van artikel 12 van deze wet, mag de werkgever geen daad stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die kandidaat is voor wetgevende of gemeenteraadsverkiezingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het feit dat de werknemer zich kandidaat heeft gesteld.

Het bewijs van de in het eerste lid aangehaalde redenen is ten laste van de werkgever. De werkgever die de werknemer afdankt in overtreding met deze paragraaf betaalt aan de werknemer een vergoeding van 6 maanden loon, onverminderd de vergoedingen in geval van verbreking van de overeenkomst. De werknemer geniet de in deze paragraaf bepaalde bescherming vanaf de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van het koninklijk besluit dat de verkiezingsdatum vaststelt op voorwaarde dat hij, per aangetekende brief, zijn voornemen om zich kandidaat te stellen, aan zijn werkgever te kennen geeft. Indien de werknemer niet is verkozen, wordt de in deze paragraaf bepaalde bescherming verlengd tijdens de zes maanden die volgen op de verkiezingen.

Art. 6

Een studieverlof wordt toegestaan voor de duur van de studies. De studies worden bewezen volgens de modaliteiten bepaald door de Koning.

De maximale duur van het studieverlof bedraagt 5 jaar binnen een volledige arbeidsloopbaan. Het studieverlof kan in één aaneensluitende of gespreide periodes worden opgenomen.

De minimale duur van één periode bedraagt evenwel drie maanden.

Art. 7

Een verlof om persoonlijke aangelegenheden wordt aan de werknemer toegestaan om volgende redenen :

1° Voorbereiding van de pensioenleeftijd.

Dit verlof kan ten vroegste 5 jaar vóór het ingaan van de pensioenleeftijd genomen worden.

2° Langdurige ziekte van echtgenoot, bloed- of aanverwant of van een persoon die is opgenomen met het oog op zijn adoptie of de uitoefening van een pleegvoogdij, voor zover zij onder hetzelfde dak wonen als de werknemer.

De ziekte wordt bewezen volgens de modaliteiten bepaald door de Koning.

3° Een ontplooiingsverlof na elke periode van 6 jaar dienstactiviteit. Dit verlof kan ten hoogste één jaar belopen.

§ 2. Ont également droit à ce congé, les travailleurs qui sont nommés à une des fonctions que l'arrêté royal du 13 décembre 1976 pris en exécution de l'article 2, § 2, de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique exclut du champ d'application de cette loi (bourgmestres, échevins et présidents des C. P. A. S. dans les communes de plus de 50 000 habitants).

§ 3. La durée du congé politique ne peut dépasser huit ans dans le cas des personnes visées au § 1 et six ans dans le cas des personnes visées au § 2.

§ 4. Sans préjudice de l'application de l'article 12 de la présente loi, l'employeur ne peut faire aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail d'un travailleur candidat aux élections législatives ou communales, sauf pour des raisons qui sont étrangères à la candidature du travailleur.

La preuve des raisons visées au premier alinéa incombe à l'employeur. L'employeur qui licencie un travailleur en violation des dispositions du présent paragraphe versera au travailleur une indemnité équivalant à six mois de salaire, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture de contrat. Le travailleur bénéficie de la protection prévue au présent paragraphe dès la publication au *Moniteur belge* de l'arrêté royal fixant la date des élections, à condition qu'il ait fait part à son employeur, par lettre recommandée, de son intention de présenter sa candidature. S'il n'est pas élu, le travailleur continue à bénéficier de la protection prévue au présent paragraphe pendant les six mois qui suivent les élections.

Art. 6

Un congé d'études est accordé pour la durée des études. Les études sont prouvées suivant les modalités fixées par le Roi.

La durée du congé d'études ne peut dépasser cinq ans au cours d'une carrière professionnelle complète. Le congé d'études peut être pris en une seule fois ou en plusieurs périodes distinctes.

La durée d'une période ne peut cependant être inférieure à trois mois.

Art. 7

Un congé pour raisons de convenance personnelle est accordé au travailleur pour les motifs suivants :

1° Préparation à la retraite.

Ce congé peut être pris au plus tôt cinq ans avant l'âge de la retraite;

2° Maladie prolongée du conjoint, d'un parent ou allié ou d'une personne accueillie par le travailleur en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse, pour autant que ces personnes habitent sous le même toit que le travailleur.

La maladie est prouvée suivant les modalités fixées par le Roi;

3° Un congé d'épanouissement après chaque période de six années de travail. Ce congé ne peut dépasser un an.

Art. 8

De duur van de in artikel 5 tot 7 toegekende verloven bedraagt tenminste 3 maanden. Om recht te hebben op deze verloven verwittigt de werknemer zijn werkgever schriftelijk tenminste één maand vóór de ingang van het verlof. Het verlof neemt een einde op verzoek van de werknemer die de werkgever tenminste 30 kalenderdagen op voorhand schriftelijk verwittigt.

Art. 9

De in artikel 4, 6 en 7 toegestane verloven worden deeltijds toegekend op verzoek van de werknemer. De keuze van de werknemer om het verlof halftijds of voltijds te nemen moet tenminste één maand vóór de aanvang ervan schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld.

Een overgang van een halftijdsverlof naar een voltijdsverlof of vice versa kan slechts met het akkoord van de werkgever worden toegestaan.

Art. 10

Elke werknemer die verlof neemt in toepassing van dit hoofdstuk wordt tijdens zijn afwezigheid vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

Art. 11

De onderbreking van de loopbaan wordt niet vergoed. Tijdens de duur van de onderbreking wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

De periodes van onderbreking van de loopbaan worden in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit.

Art. 12

Vanaf het ogenblik dat de werkgever schriftelijk in kennis wordt gesteld van de wil van de werknemer zijn loopbaan te onderbreken tot 6 maanden na de beëindiging ervan, mag hij geen enkele handeling stellen die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, tenzij om redenen die geen verband houden met de onderbreking van de loopbaan.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren dat de werknemer niet afgedankt werd om redenen van onderbreking van de loopbaan.

De werkgever die een werknemer afdankt in overtreding met dit artikel betaalt aan de werknemer een vergoeding van 6 maanden loon, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 13

In artikel 28 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt een 5° ingevoegd, luidend als volgt :

« 5° Gedurende de tijd dat de werknemer is geschorst bij toepassing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, wet van 1983 inzake onderbreking van de beroepsloopbaan.

Art. 8

La durée des congés accordés en vertu des articles 5 à 7 ne peut être inférieure à trois mois. Pour avoir droit à ces congés, le travailleur doit avertir son employeur par écrit un mois au moins avant la date à laquelle le congé doit débiter. Le congé se termine à la demande du travailleur, qui avertit son employeur par écrit au moins trente jours-calendrier à l'avance.

Art. 9

Les congés prévus aux articles 4, 6 et 7 sont accordés à temps partiel à la demande du travailleur. Le choix du travailleur de prendre le congé à mi-temps ou à temps plein doit être communiqué par écrit à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle le congé doit débiter.

Le passage d'un congé à mi-temps à un congé à temps plein et vice versa n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 10

Tout travailleur qui prend congé en application de la présente loi est remplacé, pendant son absence, par un chômeur complet indemnisé.

Art. 11

Aucune rémunération n'est versée pendant l'interruption de la carrière. Pendant cette interruption, l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Les périodes d'interruption de la carrière sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Art. 12

A partir du moment où il est averti par écrit du désir du travailleur d'interrompre sa carrière jusque six mois après la fin de cette interruption, l'employeur ne peut faire aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, si ce n'est pour des raisons n'ayant aucun rapport avec l'interruption de la carrière.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur n'a pas été licencié pour des raisons ayant un rapport avec l'interruption de sa carrière.

L'employeur qui licencie un travailleur en violation des dispositions du présent article versera au travailleur une indemnité équivalant à six mois de salaire, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

Art. 13

Dans l'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un 5°, libellé comme suit :

« 5° pendant le temps où le travailleur interrompt son travail conformément à la loi du 1983, relative à l'interruption de la carrière professionnelle. »

Art. 14

In artikel 38, § 1, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst worden de woorden « Artikel 28, 1^o en 2^o » vervangen door de woorden « Artikel 28, 1^o, 2^o en 5^o ».

Art. 15

De periode dat de werknemer ophoudt onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid omwille van de in de artikelen 2 en 3 bepaalde redenen, wordt gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de toekenning van de voordelen waarin is voorzien door de regeling van de kinderbijslagen, van de pensioenen, van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, van de werkloosheid en van de jaarlijkse vakantie.

Art. 16

De periode dat de werknemer tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid omwille van de in de artikelen 4, 5, 6 en 7 bepaalde redenen, wordt in aanmerking genomen voor de vaststelling van het recht op rustpensioen, mits bijdragen worden gestort waarvan het bedrag en de wijze van betaling door de Koning worden vastgesteld.

Art. 17

De werknemer die tijdelijk ophoudt onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid omwille van de in de artikelen 4, 5, 6 en 7 bepaalde redenen, behoudt in de regeling van de kinderbijslagen, van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en van de werkloosheid, en in de voorwaarden vastgesteld door de Koning, de rechten die hij had verworven op de laatste arbeidsdag vóór de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Art. 18

De voordelen van het onderhavige hoofdstuk worden slechts toegekend voor zover de werknemer tijdens de duur van de onderbreking van de beroepsloopbaan geen winstgevende arbeid verricht.

5 mei 1983.

M. SMET
G. CARDOEN
A. DENEIR
L. KELCHTERMANS
M. OLIVIER
H. VAN ROMPAEY
L. DHOORE
C. MARCHAND

Art. 14

A l'article 38, § 1, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots « des articles 28, 1^o et 2^o » sont remplacés par les mots « des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o ».

Art. 15

La période pendant laquelle le travailleur cesse d'être soumis à la sécurité sociale pour les raisons visées aux articles 2 et 3 est assimilée à des jours de travail pour l'octroi des avantages prévus par les régimes des allocations familiales, des pensions, de l'assurance maladie-invalidité, du chômage et des congés annuels.

Art. 16

La période pendant laquelle le travailleur cesse d'être soumis à la sécurité sociale pour les raisons visées aux articles 4, 5, 6 et 7 est prise en considération pour l'établissement du droit à la pension de retraite, pour autant que soient versées des cotisations dont le montant et les modalités de paiement sont déterminés par le Roi.

Art. 17

Le travailleur qui cesse temporairement d'être soumis à la sécurité sociale pour les raisons visées aux articles 4, 5, 6 et 7 conserve, dans les régimes des allocations familiales, de l'assurance maladie-invalidité et du chômage et aux conditions fixées par le Roi, les droits qu'il avait acquis le dernier jour précédant l'interruption de sa carrière.

Art. 18

Les avantages prévus par la présente loi ne sont accordés que pour autant que le travailleur n'exerce aucune activité lucrative pendant la durée de l'interruption de sa carrière professionnelle.

5 mai 1983.