

SENAT DE BELGIQUE**SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1991-1992**1^{er} AVRIL 1992**Proposition de loi instaurant un droit à l'interruption de carrière**(Déposée par Mme Cahay-André
et M. Lenfant)**DEVELOPPEMENTS**

Le travailleur, dans le secteur privé, doit, pour bénéficier de l'interruption de carrière, conclure avec son employeur une convention écrite relative à la suspension de l'exécution de son contrat.

Toutefois, dans certains secteurs d'activités, des conventions collectives de travail ont été conclues qui prévoient le droit à l'interruption de carrière. Dans ce cas, il suffira au travailleur de notifier à son employeur qu'il entend exercer ce droit.

Ainsi et à titre d'exemple, la Commission paritaire Nationale auxiliaire pour Employés a conclu le 9 mars 1989, une convention collective, qui crée pour les années 1989 à 1991, un droit à l'interruption de carrière dans les entreprises occupant plus de vingt employés. La durée maximum de l'interruption est de six mois, sauf si l'employeur marque son accord sur une période plus longue. L'interruption doit être motivée par la naissance ou l'adoption d'un enfant, l'éducation d'un enfant de moins de trois ans ou les soins permanents à un ascendant habitant sous le même toit. Dans les entreprises occupant de vingt-et-un à cinquante travailleurs, un employé au maximum peut être en interruption de carrière, tandis que dans

BELGISCHE SENAAAT**BUITENGEWONE ZITTING 1991-1992**

1 APRIL 1992

Voorstel van wet houdende instelling van een recht op loopbaanonderbreking(Ingediend door mevr. Cahay-André
en de heer Lenfant)**TOELICHTING**

In de particuliere sector moet een werknemer die zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken, met zijn werkgever een schriftelijke overeenkomst sluiten over de schorsing van de uitvoering van de arbeids-overeenkomst.

In sommige sectoren werden echter collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten waarin het recht op loopbaanonderbreking wordt erkend. In dergelijk geval moet de werknemer zijn werkgever enkel kennis geven van zijn wens om gebruik te maken van dit recht.

Zo werd bijvoorbeeld in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden op 9 maart 1989 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die voor de jaren 1989 tot 1991 het recht op loopbaanonderbreking instelt in de ondernemingen die meer dan 20 personen tewerkstellen. De maximale duur van de onderbreking is 6 maanden, tenzij de werkgever akkoord gaat met een langere periode. Als redenen om de loopbaan te onderbreken gelden de geboorte of de adoptie van een kind, de opvoeding van een kind jonger dan 3 jaar of permanente verzorging van een inwonende bloedverwant in de opgaande lijn. In ondernemingen die 21 tot 50 werknemers tewerkstellen kan telkens slechts één

les entreprises occupant de cinquante à cent personnes, l'interruption de carrière peut être demandée et accordée à maximum deux employés.

Soumise à l'accord de l'employeur dans le secteur privé, l'interruption de carrière n'est réalisable que si le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisé.

L'objectif du Ministre de l'Emploi et du Travail, en 1985, était de donner au travailleur la possibilité de réaliser ses aspirations mais surtout de résorber le chômage et de partager le travail entre tous.

Cinq ans après, force est de constater que l'interruption de carrière s'est progressivement transformée en congé parental.

Actuellement, 46 567 travailleurs bénéficient d'une allocation d'interruption de carrière (24 792 dans le secteur public et 21 775 dans le secteur privé).

Parmi l'ensemble des bénéficiaires, on trouve 84,6 p.c. de femmes.

La pause carrière rencontre un succès important surtout chez les femmes de 25 à 35 ans.

Ce succès de la pause carrière auprès des mères au travail prouve que la mesure répond à l'aspiration des parents à pouvoir élever un jeune enfant. Elle permet en effet à bon nombre d'entre eux de trouver une solution au manque de crèches, aux frais de garde des enfants, aux horaires de travail flexibles, au problème des congés scolaires ...

Face aux difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle, diverses mesures ont été prises qui ont amélioré le système.

C'est ainsi, à titre d'exemple, que le montant de l'allocation d'interruption est désormais indexé et que la catégorie de personnes pouvant remplacer le travailleur a été élargie. Certaines de ces modifications favorisent clairement le caractère parental de la pause carrière. Il en est ainsi de l'octroi de suppléments d'allocations pour le deuxième et le troisième enfant et de la possibilité de bénéficier d'une interruption de carrière de trois mois lorsqu'elle est demandée à l'occasion de la naissance d'un enfant.

La réalisation d'un compromis harmonieux entre la famille et le travail n'est pas toujours aisée. Les problèmes sont multiples parce que les situations sont variables, et ils exigent une multiplicité de mesures. Parmi elles, la pause carrière est appelée à jouer un rôle important dans la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

werknemer zijn loopbaan onderbreken, in ondernemingen die 50 tot 100 personen tewerkstellen kunnen maximaal twee werknemers tegelijk een loopbaanonderbreking vragen en verkrijgen.

De loopbaanonderbreking in de particuliere sector vereist de toestemming van de werkgever en is enkel mogelijk indien de werknemer vervangen wordt door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

Het doel dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in 1985 voor ogen had, was in te gaan op de persoonlijke wensen van de werknemers maar vooral de werkloosheid bestrijden en de beschikbare arbeidsplaatsen te verdelen.

Vijf jaar later stellen we vast dat de loopbaanonderbreking geleidelijk geëvolueerd is tot een ouderschapsverlof.

Momenteel genieten 46 567 werknemers een uitkering wegens loopbaanonderbreking (24 792 in de overheidssector en 21 775 in de particuliere sector).

84,6 pct. van de begunstigten zijn vrouwen.

De loopbaanonderbreking is vooral erg in trek bij vrouwen tussen 25 en 35 jaar.

Dit succes bij de buitenshuis werkende moeders is het bewijs dat deze maatregel beantwoordt aan de wens van de ouders om een jong kind zelf te kunnen opvoeden. Voor velen onder hen is het de oplossing voor het gebrek aan peuterspeelplaatsen, voor de kosten van de kinderopvang, voor de flexibele werktijden, voor de schoolvakanties...

Verscheidene maatregelen werden getroffen om het systeem te verbeteren, rekening houdend met de moeilijkheden die rijzen wanneer men gezin en werk met elkaar poogt te verzoenen.

Zo wordt bij voorbeeld het bedrag van de uitkering wegens loopbaanonderbreking voortaan geïndexeerd en werd de groep van personen die in aanmerking komen om de werknemer te vervangen, uitgebreid. Sommige wijzigingen bevorderen het gebruik maken van de loopbaanonderbreking door jonge ouders. Zo worden bijkomende uitkeringen toegekend voor een tweede en een derde kind en heeft men de mogelijkheid een loopbaanonderbreking van drie maanden te krijgen bij de geboorte van een kind.

Het is niet gemakkelijk om een evenwichtig compromis te bereiken tussen gezin en arbeid. Er zijn talrijke problemen omdat de omstandigheden veranderlijk zijn en dus zijn er talrijke maatregelen nodig om die problemen te verhelpen. De loopbaanonderbreking is een heel belangrijk middel om de gezinsverantwoordelijkheid met de beroepsloopbaan te kunnen verzoenen.

Notre proposition de loi accorde un droit à l'interruption de carrière ou à la réduction des prestations lorsque la demande du travailleur est justifiée par des raisons familiales.

P. CAHAY-ANDRE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Le travailleur visé à l'article 99, alinéas 1^{er} et 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, modifié par l'arrêté royal n° 424 du 1^{er} août 1986, a le droit d'interrompre sa carrière professionnelle pour raisons familiales.

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° interruption de carrière: la suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou la réduction des prestations;

2° raisons familiales: l'éducation d'un enfant mineur qui fait partie du ménage du travailleur ou la maladie grave ou l'accident impliquant une immobilisation de longue durée d'un enfant qui fait partie du ménage du travailleur, d'un conjoint ou d'un ascendant en ligne directe vivant seul ou sous le même toit que le travailleur.

Art. 2

L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui bénéficie de l'application de l'article 1^{er} par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par dérogation à cet article 11^{ter}, la durée du contrat de remplacement conclu en application de l'alinéa 1^{er}, peut excéder deux ans.

Art. 3

§ 1^{er}. Le travailleur qui, en application de l'article 1^{er}, prétend à une interruption de carrière pour raisons familiales doit avertir son employeur, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, du point de départ, de la durée et du motif de l'interruption de carrière, au plus tard quatre semaines avant la date de la suspension du contrat de travail.

Dit wetsvoorstel erkent het recht op loopbaanonderbreking of op vermindering van de arbeidsprestaties wanneer deze gevraagd worden om gezinsredenen.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

De werknemer bedoeld in artikel 99, eerste en tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, heeft het recht zijn beroepsloopbaan te onderbreken om gezinsredenen.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° loopbaanonderbreking: de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties;

2° gezinsredenen: de opvoeding van een minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin van de werknemer dan wel de ernstige ziekte of het ongeval waardoor een kind dat deel uitmaakt van het gezin van de werknemer, of de echtgeno(o)t(e) of een bloedverwant in de opgaande lijn die alleen of onder hetzelfde dak als de werknemer woont, langdurig verzorging behoeft.

Art. 2

De werkgever is gehouden de werknemer die de toepassing geniet van artikel 1, te vervangen door een werknemer aangenomen met een vervangingsovereenkomst, bepaald bij artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In afwijking van dat artikel 11^{ter} kan, met toepassing van het eerste lid, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar overschrijden.

Art. 3

§ 1. De werknemer die met toepassing van artikel 1 gebruik wil maken van zijn recht op loopbaanonderbreking om gezinsredenen, moet zijn werkgever bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs in kennis stellen van de begindatum, de duur en de reden van de loopbaanonderbreking, uiterlijk vier weken vóór de datum waarop de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingaat.

Il est en outre tenu de faire parvenir à son employeur, par lettre recommandée à la poste, un certificat médical attestant la nécessité et la durée des soins à dispenser.

§ 2. Lorsqu'un travailleur sollicite le bénéfice d'une interruption de carrière pour raisons familiales, son conjoint doit adresser à l'employeur de l'intéressé une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant qu'il ne peut en bénéficier lui-même ou qu'il y renonce.

Art. 4

L'interruption de carrière pour raisons familiales ne peut être inférieure à douze semaines et ne peut être supérieure à un an.

Toutefois, l'interruption de carrière peut être prolongée deux fois.

Lorsque le travailleur entend prolonger l'interruption de carrière, il doit en avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant le terme initialement prévu.

L'interruption de carrière est limitée à soixante mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Art. 5

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 1^{er}, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant, à partir du début d'une période de quatre semaines précédant la prise de cours de la suspension, et jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois après la fin de celle-ci.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée à l'article 1^{er}.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 1^{er}bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concer-

Bovendien is hij gehouden zijn werkgever, bij een ter post aangetekende brief, een medisch getuigschrift te bezorgen dat de noodzaak en de duur van de verzorging bevestigt.

§ 2. Wanneer een werknemer een loopbaanonderbreking om gezinsredenen wenst te genieten, moet zijn echtgenoot aan de werkgever van de belanghebbende bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs te kennen geven dat hijzelf hiervan geen gebruik kan maken of dat hij ervan afziet.

Art. 4

De loopbaanonderbreking om gezinsredenen mag niet minder dan twaalf weken en niet meer dan een jaar duren.

De loopbaanonderbreking kan echter tweemaal verlengd worden.

Wanneer de werknemer zijn loopbaanonderbreking wenst te verlengen, moet hij de werkgever daarvan op de hoogte brengen bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs, uiterlijk een maand voor de aanvankelijke einddatum.

De loopbaanonderbreking kan maximaal zestig maanden bedragen over de gehele beroepsloopbaan.

Art. 5

Wanneer met toepassing van artikel 1 de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, mag de werkgever, vanaf het begin van een periode van vier weken vóór het ingaan van de schorsing tot drie maanden na het einde van de schorsing, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dwingende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Als voldoende geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 1 bedoelde schorsing.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een voldoende reden, is gehouden aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald.

De in het derde lid bedoelde vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald door artikel 63, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 1bis,

nant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue à l'article 1^{er}.

Art. 6

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions et modalités d'octroi de cette allocation.

Art. 7

En cas de décès de l'enfant ou de la personne visée à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2^o, le travailleur a le droit de reprendre son activité initiale. Il adresse, à cet effet, une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de la présente disposition. L'employeur statuera en fonction des possibilités de réintégration liées à l'exécution d'un contrat temporaire de remplacement.

Art. 8

Le travailleur ne peut entamer aucune activité rémunérée ni élargir une activité accessoire existante pendant la durée de l'interruption de carrière pour raisons familiales.

Le travailleur qui, durant ce congé, exerce une occupation lucrative ou qui détourne l'objet de l'interruption de carrière pour raisons familiales, est considéré comme rompant unilatéralement son contrat de travail.

Art. 9

Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés à l'article 1^{er}.

Art. 10

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

§ 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, of met de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

Bij opzegging door de werkgever gegeven, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de in artikel 1 bedoelde schorsing van de uitvoering van de arbeids-overeenkomst.

Art. 6

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

Art. 7

Wanneer het kind of de persoon bedoeld in artikel 1, tweede lid, 2^o, overlijdt, heeft de werknemer het recht zijn oorspronkelijke activiteit te hervatten. Hiervoor richt hij, bij een ter post aangetekende brief met ontvangstbewijs, een gemotiveerd verzoek aan de werkgever ten minste één maand vóór de datum waarop hij van deze bepaling gebruik wenst te maken. De werkgever beslist over de mogelijkheid om hem opnieuw in te schakelen, rekening houdend met de verplichtingen die de uitvoering van een tijdelijke vervangingsovereenkomst met zich meebrengen.

Art. 8

De werknemer mag geen nieuwe bezoldigde activiteit beginnen of een bestaande bijkomende activiteit uitbreiden tijdens de duur van de loopbaanonderbreking om gezinsredenen.

De werknemer die tijdens deze onderbreking een winstgevende activiteit uitoefent of die een oneigenlijk gebruik maakt van de loopbaanonderbreking om gezinsredenen, wordt geacht eenzijdig zijn arbeids-overeenkomst te verbreken.

Art. 9

De Koning treft, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nodige maatregelen om de wetgeving inzake sociale zekerheid aan te passen ten gunste van de in artikel 1 bedoelde werknemers.

Art. 10

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, oefenen de ambtenaren die de Koning aanwijst, toezicht uit op de naleving van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Les dispositions des articles 27 à 32 du titre II du chapitre III de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier sont également d'application à la présente loi et à ses arrêtés d'exécution.

P. CAHAY-ANDRE.
P. LENFANT.

Dit toezicht wordt door deze ambtenaren uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

De bepalingen van de artikelen 27 tot 32 van titel II van hoofdstuk III van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, zijn mede van toepassing op deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.