

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1996-1997 (*)

20 NOVEMBRE 1996

PROPOSITION DE LOI

**instaurant le droit
à l'interruption de carrière
pour raisons familiales**

(Déposée par
Mme Pierrette Cahay-André)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'interruption de carrière, dans une situation idéale, devrait être considérée comme un instrument permettant au travailleur de planifier sa carrière professionnelle, de la gérer en fonction des besoins variables au long de sa vie active.

C'est dans cet esprit que le ministre de l'Emploi et du Travail a, en 1985, mis en place le régime de la pause carrière. Il s'agissait tout à la fois de permettre aux uns de se retirer temporairement de la vie professionnelle et de créer en faveur des autres des possibilités d'emploi nouvelles (M. Hansenne, « *Emploi, Les scénarios du possible* », Duculot perspectives, Paris-Gembloux, 1985).

Entre-temps, la montée de l'emploi féminin et le relèvement des taux d'activité des femmes entre 25 et 45 ans a posé le problème de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle auquel des réponses légales, réglementaires ou négociées au sein des commissions paritaires ont été apportées. Diverses mesures ont été prises qui ont multiplié les occasions pour les travailleurs de s'absenter du travail pour des raisons familiales (amélioration du con-

(*) Troisième session de la 49^e législature.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1996-1997 (*)

20 NOVEMBER 1996

WETSVOORSTEL

**tot instelling van het recht
op loopbaanonderbreking
wegens familieomstandigheden**

(Ingediend door
Mevr. Pierrette Cahay-André)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In een ideale situatie zou loopbaanonderbreking moeten worden gezien als een hulpmiddel waarmee de werknemer zijn loopbaan kan plannen en sturen naargelang van de wisselende behoeften tijdens zijn beroepsleven.

In die context heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid in 1985 het stelsel van de loopbaanonderbreking ingevoerd. Het was de bedoeling tegelijk bepaalde personen de kans te geven om zich tijdelijk uit het beroepsleven terug te trekken en voor anderen nieuwe werkgelegenheid te creëren (M. Hansenne, « *Emploi, Les scénarios du possible* », Duculot perspectives, Parijs-Gembloux, 1985).

Het stijgende aantal banen voor vrouwen en het grotere aantal vrouwen tussen 25 en 40 jaar die deel uitmaken van de beroepsbevolking, heeft inmiddels het probleem doen rijzen dat het gezinsleven en het beroepsleven op elkaar moeten worden afgestemd. Om dat probleem op te lossen werden wettelijke, reglementaire of binnen de paritaire comités onderhandelde antwoorden aangedragen. Er werden verscheidene maatregelen genomen die de werknemers

(*) Derde zitting van de 49^e zittingsperiode.

gé de paternité, dix jours de congé pour raisons impérieuses, ...).

L'interruption de carrière a également subi cette évolution tant en fait qu'en droit.

Son succès auprès des femmes qui représentent 80 % des bénéficiaires et, plus particulièrement auprès des femmes de 25 à 35 ans, permet de croire qu'elle répond aux aspirations de certaines à une certaine disponibilité familiale tout en évitant une rupture du lien avec le travail.

Le législateur est intervenu pour prendre en considération cette évolution. Ainsi a-t-il octroyé des suppléments d'allocation d'interruption en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant; ainsi a-t-il prévu une interruption réduite à l'occasion de la naissance d'un enfant; ainsi a-t-il prévu un droit à l'interruption de carrière pour soins palliatifs.

La propension de l'interruption de carrière à être utilisée comme « congé parental » ressort également des conventions collectives de travail. Les raisons familiales, qu'il s'agisse de la naissance, de l'adoption, de l'éducation d'un enfant ou des soins à apporter à un membre de la famille, sont des éléments déterminants pour la reconnaissance d'un droit à l'interruption de carrière (voyez à ce sujet De Gols, De Vos, Eggermont, Lantin, Urbain, Vanseveren, « *Mesures individuelles en vue d'harmoniser la vie professionnelle et la vie familiale* », *Revue du Travail*, octobre, novembre, décembre 1991, pp. 36 à 56; et, plus récemment, Interruption de carrière professionnelle, Conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel, ministère de l'Emploi et du Travail, Service des Relations collectives du Travail, Doc. RC/D/IC1/GC, mise à jour le 6 décembre 1995.

Diverses propositions de loi ont été déposées en vue d'instaurer le droit à l'interruption de carrière quelles que soient les circonstances dans lesquelles le travailleur en réclamerait l'exercice (Doc. Chambre, n° 308/1-91/92 (S.E.) — Doc. Chambre, n° 253/1-95/96). Celles-ci ne peuvent nous faire oublier qu'à l'étranger de même qu'au niveau européen (cf. l'accord des partenaires sociaux européens de décembre 1995 et l'Institut syndical européen, pour une politique novatrice du temps de travail en vue de sauvegarder l'emploi et d'améliorer la qualité de la vie, le temps de travail en Europe, Syros, Paris, 1995, pp. 269 à 289) et international (notamment l'OCDE, « *La flexibilité du temps de travail, Négociations collectives et intervention de l'Etat* », OCDE, Paris 1995 et l'OIT, recommandation n° 165, 181) l'idée d'un congé parental se développe, certains pays permettant en outre une souplesse accrue dans l'utilisation de celui-ci (P. Vielle, « *Politique familiale et lutte*

anzienlijk meer mogelijkheden hebben geboden om tijdelijk met werken te stoppen wegens familieomstandigheden (verbetering van het vaderschapsverlof, tien vrije dagen wegens dringende omstandigheden, ...).

Ook de loopbaanonderbreking heeft zowel feitelijk als in rechte die ontwikkeling doorgemaakt.

Dankzij het succes van de loopbaanonderbreking bij de vrouwen, van wie 80 % daarvan gebruik maakt, en vooral bij de vrouwen tussen 25 en 35 jaar, mag men aannemen dat die formule tegemoetkomt aan het verlangen van sommige vrouwen om nog wat tijd te hebben voor hun gezin, terwijl ze toch de band met het werk niet verbreken.

De wetgever heeft met die ontwikkeling rekening willen houden. Zo heeft hij bij de geboorte of de adoptie van een kind, bijslagen bij de onderbrekingsuitkeringen toegekend, heeft hij voorzien in een beperkte onderbreking bij de geboorte van een kind en in een recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging.

De neiging om de loopbaanonderbreking als « ouderschapsverlof » te gebruiken, blijkt tevens uit de collectieve arbeidsovereenkomsten. Familieomstandigheden zijn bepalend voor de erkenning van het recht op loopbaanonderbreking, ongeacht of het gaat om een geboorte, een adoptie, de opvoeding van een kind of de zorg voor een familielid (zie ter zake De Gols, De Vos, Eggermont, Lantin, Urbain, Vanseveren, « *Mesures individuelles en vue d'harmoniser la vie professionnelle et la vie familiale* », *Revue du Travail*, oktober, november en december 1991, blz. 36 tot 56 en, meer recent, « Beroepsloopbaanonderbreking, CAO's op sectoraal niveau », ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Doc. RC/D/IC1/GC, bijgevoegd op 6 december 1996).

Er werden verscheidene wetsvoorstellen ingediend tot instelling van het recht op loopbaanonderbreking, ongeacht de omstandigheden waarin de werknemer er de uitoefening van zou vragen (Kamer, Stuk n° 308/1-91/92 (B.Z.) — Stuk n° 253/1-95/96). Dat mag ons niet doen vergeten dat in het buitenland, op Europees (zie de overeenkomst van de Europese sociale partners van december 1995 en Het Europees sociaal instituut, voor een innoverend beleid inzake arbeidstijd tot behoud van de werkgelegenheid en tot verbetering van de levenskwaliteit, *Le temps de travail en Europe*, Syros, Parijs, 1995, blz. 269 tot 289) en op internationaal vlak (vooral de OESO, « *La flexibilité du temps de travail. Négociations collectives et interventions de l'Etat* », OESO, Parijs 1995 en de IAO, aanbeveling n° 165, 181) de idee van een ouderschapsverlof zich ontwikkelt en sommige landen zich bovendien soepeler opstellen ten aanzien van het gebruik ervan (P. Vielle, « *Politi-*

contre la pauvreté, Tendances récentes en Europe », Revue belge de sécurité sociale, n° 3/1994, p. 39).

Les congés parentaux sont considérés non seulement dans le cadre d'une nécessaire harmonisation entre la vie familiale et la vie professionnelle mais aussi dans une optique d'égalité des sexes, favorisant l'insertion des femmes sur le marché du travail (M. Alaluf, J.Y. Moulin, R. Plasman, *Durée et organisation du temps de travail : la tension entre régulation collective et choix individuels* », Le temps de travail en Europe, Syros, Paris, 1995, p. 39) mais aussi éliminant les phénomènes de retrait d'activité (D. Anxo, « *Politiques et évolution du temps de travail en Suède* », Le temps de travail en Europe, *op. cit.*, p. 131).

Dans la mesure où le congé parental permet d'éviter toute rupture avec la vie active, il permet d'éviter les processus d'exclusion et de discrimination (voyez en ce sens P. Vielle, « *Politique familiale et lutte contre la pauvreté* », *op. cit.*, p. 55, considérant que les dispositions permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sont « primordiales dans la perspective d'une réduction de la pauvreté des familles mais qui précise qu'afin d'éviter des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, il faut valoriser les congés consacrés à la famille au moyen d'une indemnisation élevée).

Enfin, l'interruption de carrière pour raisons familiales offre de grandes possibilités de flexibilité en terme de temps de travail sur la durée de la vie active et doit être intégrée dans le cadre d'une politique novatrice du temps de travail, celle du « temps choisi » qui est favorable aux conditions de vie mais aussi à l'emploi. C'est, en effet, le Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales européen qui le 22 septembre 1994 estimait que la flexibilité accrue du temps de travail sur la durée de la vie active est un moyen d'action en matière de politique de l'emploi (Union européenne, « *Lutte contre le chômage* », Doc. n° 8695/94 SOC 219 du 28 juillet 1994 cité par L. Ballarin, « *Durée du travail entre partage, aménagement et flexibilité* », Revue du Travail, octobre, novembre, décembre 1994, p. 45).

La présente proposition de loi s'inscrit dans cet objectif et vise à reconnaître le droit du travailleur d'interrompre sa carrière professionnelle ou de réduire ses prestations lorsque sa demande est justifiée par des raisons familiales.

P. CAHAY-ANDRE

que familiale et lutte contre la pauvreté, Tendances récentes en Europe », Belgisch Tijdschrift voor sociale zekerheid, n° 3/1994, blz. 39).

De ouderschapsverloven worden niet alleen gezien tegen de achtergrond van een noodzakelijke harmonisering tussen het gezins- en het beroepsleven, maar ook tegen die van de gelijkheid tussen man en vrouw, waardoor de intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt wordt bevorderd (M. Alaluf, J.Y. Moulin, R. Plasman, « *Durée et organisation du temps de travail : la tension entre régulation collective et choix individuels* », Le temps de travail en Europe, Syros, Parijs, 1995, blz. 39), maar ook de uittreding uit het beroepsleven geleidelijk wordt weggewerkt (D. Anxo, « *Politiques et évolution du temps de travail en Suède* », Le temps de travail en Europe, *op. cit.*, blz. 131).

Dankzij het ouderschapsverlof kan een breuk met het beroepsleven worden vermeden waardoor de processen die uitsluiting en discriminatie teweegbrengen kunnen worden voorkomen (zie daarover P. Vielle, « *Politique familiale et lutte contre la pauvreté* », *op. cit.*, blz. 55), waarin ervan uit wordt gegaan dat de maatregelen om het gezins- en het beroepsleven met elkaar te verzoenen « primordiaal » zijn in het streven naar minder armoede in de gezinnen », maar waarin tevens wordt verduidelijkt dat de verloven die worden genomen voor het gezin, door een aanzienlijke vergoeding moeten worden gevaloriseerd om discriminatie ten opzichte van de vrouwen te voorkomen).

Ten slotte biedt loopbaanonderbreking wegens familieomstandigheden tijdens het beroepsleven, qua werktijd ruime mogelijkheden tot flexibiliteit. Voorts moet ze worden geïntegreerd in een innoverend beleid inzake werktijd, namelijk dat van de « gekozen tijd » die bevorderlijk is voor de levensomstandigheden maar ook voor de werkgelegenheid. De Europese Raad van ministers van Arbeid en Sociale Zaken was op 22 september 1994 immers van mening dat grotere flexibiliteit van de werktijden tijdens het beroepsleven een actiemiddel is inzake werkgelegenheidsbeleid (Europese Unie, « *Lutte contre le chômage* », Doc. n° 8695/94 SOC 219 van 28 juli 1994 aangehaald door L. Ballarin, « *Durée du travail entre partage, aménagement et flexibilité* », Revue du travail, oktober, november en december 1994, blz. 45).

Dit wetsvoorstel ligt in het verlengde van dat streven en heeft tot doel voor de werknemer het recht te erkennen om zijn beroepsloopbaan te onderbreken of zijn prestaties in te korten als zijn aanvraag door familieomstandigheden gerechtvaardigd wordt.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 100, premier alinéa, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, les mots « l'article 100*bis* » sont chaque fois remplacés par les mots « l'article 100*bis* ou de l'article 100*ter* ».

Art. 3

Il est inséré dans la même loi un article 100*ter* rédigé comme suit :

« Art. 100*ter*. — § 1^{er}. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail pour des raisons familiales.

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

§ 3. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail :

1° déterminer les modalités d'application spéciales pour certaines catégories de travailleurs;

2° exclure certaines catégories de travailleurs de l'application du présent article.

§ 4. La période durant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail est fixée à 12 semaines minimum et un an maximum.

Le total des périodes pendant lesquelles le travailleur peut suspendre son contrat de travail ne peut excéder une durée de 3 ans, calculée sur la base de la carrière professionnelle.

§ 5. La preuve de la raison de la suspension du contrat de travail, visé au § 2, est à charge du travailleur. Le Roi détermine, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, les modalités relatives à la fourniture de cette preuve.

§ 6. Le travailleur qui souhaite obtenir le bénéfice du présent article en avertit son employeur deux mois à l'avance. Il lui communique par écrit la date à laquelle l'interruption de carrière professionnelle prend cours et la durée de celle-ci.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 100, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden de woorden « artikel 100*bis* » telkens vervangen door de woorden « artikel 100*bis* of artikel 100*ter* ».

Art.3

In dezelfde wet wordt een artikel 100*ter* ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 100*ter*. — § 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst wegens familieomstandigheden.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel worden onder familieomstandigheden verstaan, de opvoeding van een minderjarige die deel uitmaakt van het gezin van de werknemer, de ernstige ziekte of het ongeval die een langdurige immobilisatie tot gevolg hebben van ofwel een kind uit het gezin van een werknemer, ofwel de echtgenoot, ofwel een bloedverwant in de rechte lijn die alleenstaande is of in hetzelfde huis woont als de werknemer.

§ 3. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen :

1° voor bepaalde soorten werknemers de bijzondere nadere toepassingsregels bepalen;

2° bepaalde soorten werknemers uitsluiten van de toepassing van dit artikel.

§ 4. De periode waarin de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt bepaald op minimum 12 weken en maximum een jaar.

Het totale aantal periodes waarin de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, mag een duur van drie jaar niet overschrijden, berekend op basis van de beroepsloopbaan.

§ 5. De werknemer dient het bewijs te leveren dat er reden is om de arbeidsovereenkomst als bedoeld in § 2 te schorsen. De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de nadere regels voor die bewijslevering.

§ 6. De werknemer die gebruik wenst te maken van dit artikel, waarschuwt zijn werkgever twee maanden op voorhand. Hij deelt de werkgever schriftelijk de datum mee waarop de beroepsloopbaanonderbreking ingaat en de duur ervan.

Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

La même procédure est d'application en cas de prolongation.

§ 7. Les interruptions de carrière prises en vertu du présent article sont planifiées dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

La planification tient compte tant des exigences de l'organisation du travail au sein de l'entreprise que des intérêts et situations propres à chaque travailleur. Elle se fait dans le respect des règles suivantes :

1° dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause d'interruption de carrière de plus de 10 % du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;

2° dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause d'interruption de carrière de plus de 10 % des travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;

3° dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause d'interruption de carrière de plus de 10 % des travailleurs exerçant la même fonction étant entendu qu'un travailleur au moins par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente ait défini au préalable ce qu'il faut entendre par « la même fonction ».

Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application de l'alinéa 2 est celui qui résulte de la déclaration trimestrielle que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'Office National de Sécurité Sociale le 30 septembre de l'année considérée.

Le deuxième et le troisième alinéa ne sont pas applicables si la planification des absences dans l'entreprise est prévue dans une convention collective de travail, signée par toutes les organisations représentées à la délégation syndicale dans les entreprises comptant plus de 100 travailleurs, pour autant que cette convention collective de travail soit conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

De termijn van twee maanden kan in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer worden verminderd.

Bij verlenging is dezelfde procedure van toepassing.

§ 7. De loopbaanonderbrekingen die krachtens dit artikel worden genomen, worden in de onderneming gepland door de ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan, in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de vakbondsdelegatie van de onderneming of, bij gebreke daarvan, in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemers.

De planning houdt zowel rekening met de vereisten inzake werkorganisatie binnen de onderneming als met de belangen en situaties van elke werknemer. Ze geschiedt met inachtneming van de volgende regels :

1° in ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens loopbaanonderbreking van meer dan 10 % van het totale aantal werknemers; ten minste één werknemer moet evenwel de toestemming krijgen om die reden weg te blijven;

2° in ondernemingen met 20 tot 50 werknemers kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens loopbaanonderbreking van meer dan 10 % van de werknemers met dezelfde functie; per functie moet één werknemer evenwel de toestemming krijgen om die reden weg te blijven;

3° in ondernemingen met meer dan 50 werknemers kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens loopbaanonderbreking van meer dan 10 % van de werknemers met dezelfde functie, met dien verstande dat per functie ten minste één werknemer de toestemming moet krijgen om die reden weg te blijven en op voorwaarde dat de ondernemingsraad of, indien die tot geen akkoord komt, het bevoegde paritaire comité vooraf heeft bepaald wat moet worden verstaan onder « dezelfde functie ».

Het aantal werknemers dat voor de toepassing van het tweede lid in aanmerking komt, is datgene wat het gevolg is van de driemaandelijke verklaring die de werkgever op 30 september van het verslagjaar aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid moet bezorgen.

Het tweede en derde lid zijn niet van toepassing indien de planning van de afwezigheden in de onderneming wordt bepaald in een CAO ondertekend door alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met meer dan 100 werknemers, voor zover die CAO wordt gesloten volgens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 inzake de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

La planification collective prime la planification individuelle.

§ 8. En cas d'événements imprévisibles ou de circonstances contraignantes, il peut être dérogé, sur demande motivée de l'employeur ou du travailleur, à la planification établie en application du § 7. Des modalités particulières peuvent alors être fixées concernant l'utilisation de l'interruption de carrière d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés, lesquels peuvent à leur demande se faire assister par les délégués syndicaux.

§ 9. En cas de désaccord persistant, les différends relatifs aux §§ 7 et 8 du présent article sont soumis à l'inspection des lois sociales de l'Administration de la Réglementation et des Relations du Travail du ministère de l'Emploi et du Travail, laquelle tranchera en cas d'échec de sa mission de conciliation.

§ 10. Le Roi peut, après avoir pris l'avis du Conseil National du Travail, fixer d'autres modalités de planification et de conciliation que celles prévues au présent article.

Art. 4

A l'article 101 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

1° Dans le premier alinéa, les mots « l'article 100, alinéa 1^{er} et 100bis » sont remplacés par les mots « l'article 100, alinéa 1^{er}, 100bis ou 100ter » et les mots « l'article 102, § 1^{er} et 102bis » sont remplacés par les mots « l'article 102, § 1^{er}, 102bis ou 102ter ».

2° Dans le deuxième alinéa, au deuxième tiret, les mots « et 105, § 1^{er} » sont remplacés par les mots « ou 100ter ».

3° Le troisième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

« Est suffisant le motif qui a été retenu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100, 100bis ou 100ter ou à la réduction visée aux articles 102, 102bis ou 102ter. ».

Art. 5

Dans l'article 101bis de la même loi, les mots « à l'article 100 et 100bis » sont remplacés par les mots « à l'article 100, 100bis et 100ter ».

Art. 6

Dans l'article 102, § 1^{er}, premier alinéa, de la même loi les mots « l'article 102bis » sont chaque fois remplacés par les mots « l'article 102bis ou de l'article 102ter ».

De collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning.

§ 8. In geval van onvoorziene gebeurtenissen of dwingende omstandigheden, kan, op met redenen omkleed verzoek van de werkgever of de werknemer, worden afgeweken van de planning die is vastgelegd overeenkomstig § 7. Er kunnen derhalve voor het gebruik van loopbaanonderbreking bijzondere nadere regels worden vastgelegd. Die regels komen er in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de betrokken werknemers die zich op hun verzoek door de vakbondsafgevaardigden kunnen laten bijstaan.

§ 9. In geval van blijvende onenigheid, worden de geschillen over de §§ 7 en 8 van dit artikel onderworpen aan de inspectie van de sociale wetten van de Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid die uitspraak doet indien haar verzoeningsopdracht mislukt.

§ 10. De Koning kan, nadat Hij het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, andere vormen van planning en verzoening vastleggen als die welke in dit artikel worden bepaald.

Art. 4

In artikel 101 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° In het eerste lid worden de woorden « artikel 100, eerste lid, en 100bis » vervangen door de woorden « artikel 100, eerste lid, 100bis of 100ter », en de woorden « artikel 102, § 1, en 102bis » door de woorden « artikel 102, § 1, 102bis of 102ter ».

2° In het laatste lid, bij het tweede gedachtenstreepje, worden de woorden « en 105, § 1 », vervangen door de woorden « of 100ter ».

3° Het derde lid wordt vervangen als volgt :

« Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100, 100bis of 100ter bedoelde schorsing of de in de artikelen 102, 102bis of 102ter bedoelde vermindering. ».

Art. 5

In artikel 101bis van dezelfde wet worden de woorden « bij artikel 100 en [100bis] » vervangen door de woorden « bij artikel 100, 100bis en 100ter ».

Art. 6

In artikel 102, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « artikel 102bis » vervangen door de woorden « artikel 102bis of artikel 102ter ».

Art. 7

Il est inséré dans la même loi un article 102^{ter} rédigé comme suit :

« Art. 102^{ter}. — Un travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein pour des raisons familiales, selon les dispositions et conditions prévues à l'article 100^{ter}, §§ 2 à 10 inclus. »

Art. 8

Dans l'article 103 de la même loi, les mots « à l'article 102 et 102^{bis} » sont remplacés par les mots « à l'article 102, 102^{bis} et 102^{ter} ».

Art. 9

Dans l'article 104 de la même loi, les mots « des articles 100 et 102 » sont remplacés par les mots « des articles 100, 100^{ter}, 102 et 102^{ter} » et les mots « s'il s'agit de l'article 102 » sont remplacés par les mots « s'il s'agit de l'article 102 et 102^{ter} ».

Art. 11

Dans l'article 104^{bis}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots « articles 100 et 102 » sont remplacés par les mots « articles 100, 100^{ter}, 102 et 102^{ter} ».

Art. 12

L'article 105, § 1^{er} de la même loi, est abrogé.

14 octobre 1996.

P. CAHAY-ANDRE

Art. 7

In dezelfde wet wordt een artikel 102^{ter} ingevoegd, luidende :

« Art.102^{ter}. — Een werknemer heeft wegens familieomstandigheden recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking en dit volgens de bepalingen en voorwaarden van artikel 100^{ter}, §§ 2 tot en met 10. »

Art. 8

In artikel 103 van dezelfde wet worden de woorden « artikel 102 en 102^{bis} » vervangen door de woorden « artikel 102, 102^{bis} en 102^{ter} ».

Art. 9

In artikel 104 van dezelfde wet worden de woorden « de artikelen 100 en 102 » vervangen door de woorden « de artikelen 100, 100^{ter}, 102 en 102^{ter} » en de woorden « voor zover in toepassing van artikel 102 », door de woorden « voor zover met toepassing van artikel 102 en 102^{ter} ».

Art. 10

In artikel 104^{bis}, § 1, eerste lid, worden de woorden « de artikelen 100 en 102 » vervangen door de woorden « de artikelen 100, 100^{ter}, 102 en 102^{ter} ».

Art. 11

Artikel 105, § 1, van dezelfde wet wordt opgeheven.

14 oktober 1996.