

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juli 2002

WETSVOORSTEL

**betreffende het vrijwillig ontslag vergezeld
van een geïndividualiseerd
beroepsomschakelingsprogramma
ten behoeve van bepaalde militairen
en houdende sociale bepalingen**

(ingediend door de dames Mirella Minne en
Josée Lejeune en de heren Peter Vanhoutte,
Jan Eeman, Stef Goris, Martial Lahaye, José
Canon, Jean-Pol Henry, Robert Denis en
André Schellens)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	13

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juillet 2002

PROPOSITION DE LOI

**relative à la démission volontaire
accompagnée d'un programme personnalisé
de reconversion professionnelle au
bénéfice de certains militaires
et portant des dispositions sociales**

(déposée par Mmes Mirella Minne et
Josée Lejeune, MM. Peter Vanhoutte,
Jan Eeman, Stef Goris, Martial Lahaye,
José Canon, Jean-Pol Henry, Robert Denis
et André Schellens)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	13

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
PS	:	Parti socialiste
cdH	:	Centre démocrate Humaniste
SP.A	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen :</i>		<i>Commandes :</i>	
Natieplein 2		Place de la Nation 2	
1008 Brussel		1008 Bruxelles	
Tel. : 02/ 549 81 60		Tél. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.deKamer.be		www.laChambre.be	
e-mail : publicaties@deKamer.be		e-mail : publications@laChambre.be	

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel betreft bepaalde militairen van het actief kader die nu dienen – of hebben gediend – bij de eenheden van de Belgische strijdkrachten in de Bondsrepubliek Duitsland en zich goed geïntegreerd hebben in de plaatselijke bevolking. Sommigen van die militairen wensen, in het kader van de repatriëring van de Belgische strijdkrachten in Duitsland, de werkelijke dienst te verlaten lang vóór de normale leeftijdsgrens voor het rustpensioen en wensen een nieuwe beroepsloopbaan in Duitsland aan te vatten.

Ons wetsvoorstel heeft tot doel hen daarbij te helpen zodat ze er zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever kunnen vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige kunnen ontplooien.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi concerne certains militaires du cadre actif qui servent actuellement - ou ont servi - dans les unités des forces belges en République fédérale d'Allemagne et se sont bien intégrés dans la population locale. Certains de ces militaires désirent, dans le cadre du rapatriement des forces belges en Allemagne, quitter le service actif bien avant l'âge normal de la pension de retraite et entamer une nouvelle carrière professionnelle en Allemagne.

La présente proposition de loi a pour but de leur proposer une aide leur permettant d'y retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou d'y développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tussen 2002 en 2004 zullen de eenheden van de Belgische strijdkrachten in Duitsland ofwel gerepatrieerd ofwel, voor de meeste, afgeschafte worden. Aldus komt een einde aan meer dan een halve eeuw Belgische militaire aanwezigheid in Duitsland. Die operatie zal niet te verwaarlozen sociale gevolgen hebben: ze betreft personeel van wie een deel zich al geruime tijd geleden in Duitsland heeft gevestigd, er een gezin heeft gesticht en in de plaatselijke bevolking is geïntegreerd. Het gaat dus om veel meer dan om een feitelijke verplichting, en wel om een echte ontworteling met belangrijke psychologische en sociale gevolgen, zowel voor hen als voor hun eventuele nog schoolplichtige kinderen of voor hun Duitse echtgeno(o)t(e).

Met de mogelijkheid die ze krijgen in beschikbaarheid te vertrekken tijdens de vijf jaar (één jaar voor de lagere officieren) vóór hun normale pensioenleeftijd, vermijden de oudsten onder deze militairen dat ze nog in België moeten dienen tijdens de laatste jaren van hun loopbaan. Het betreft hier een specifieke maatregel voor de militairen van de Belgische strijdkrachten in Duitsland.

De militairen in Duitsland die niet in de gelegenheid zijn om in beschikbaarheid te vertrekken, zijn nog op een leeftijd waarop zij in hun tweede vaderland kunnen omschakelen naar een ander beroep nadat ze ontslag hebben genomen uit hun militaire ambt.

Dit wetsvoorstel wil die omschakeling steunen door bijstand te bieden en laat zich daarbij inspireren door het programma van *outplacement* dat van toepassing is in de privé-sector en beschreven wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende *outplacement*.

De door dit wetsvoorstel voorgestelde beroepsomschakeling verschilt evenwel grondig van *outplacement* en wel in het volgende opzicht: de militair vraagt zelf om ontslag te nemen; in geen geval wordt hij door het ministerie van Landsverdediging ontslagen.

Het gaat derhalve niet om een collectief *outplacement* in de zin van een massale en snelle afvloeiing van de Belgische strijdkrachten in Duitsland, maar wel om een geïndividualiseerde omschakeling,

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Entre 2002 et 2004, les unités des forces belges en Allemagne seront soit rapatriées, soit, pour la plupart d'entre elles, dissoutes, mettant fin à une présence militaire belge en Allemagne de plus d'un demi-siècle. Cette opération entraînera des conséquences sociales non négligeables, en ce qu'elle concerne du personnel dont une partie s'est établie de longue date en Allemagne, y fondant une famille et s'intégrant dans la population locale. Il s'agit donc, bien plus qu'une contrainte d'ordre matériel, d'un véritable déracinement aux conséquences psychologiques et sociales importantes, tant pour eux que pour leurs éventuels enfants encore en âge de scolarité ou leur conjoint de nationalité allemande.

La possibilité qui leur est offerte de partir en disponibilité dans les cinq ans (un an pour les officiers subalternes) précédant l'âge normal de leur mise à la pension évitera aux plus anciens de ces militaires de devoir servir en Belgique pendant les dernières années de leur carrière. Il s'agit ici d'une mesure spécifique pour les militaires des forces belges en Allemagne.

Les militaires en Allemagne qui ne sont pas dans les conditions pour partir en disponibilité sont encore à l'âge où une reconversion professionnelle dans leur pays d'élection est possible, après avoir démissionné de leur emploi militaire.

Cette proposition de loi entend appuyer cette reconversion professionnelle par l'offre d'une assistance s'inspirant d'un programme d'*outplacement*, régime d'application dans le secteur privé et décrit par la convention collective du travail n°51 du 10 février 1992 relative à l'*outplacement*.

Cependant, la reconversion professionnelle proposée par la présente proposition de loi se démarque fondamentalement de l'*outplacement* sur le point suivant: le militaire demande lui-même sa démission; il n'est en aucun cas licencié par le ministère de la Défense nationale.

Il ne s'agit donc pas d'*outplacement* collectif dans le sens d'un dégraissage massif et rapide des forces belges en Allemagne mais bien d'une reconversion personnalisée, sur demande, de chaque intéressé, au sein

op aanvraag van elke betrokkene, via omschakelingssessies met een beperkt aantal deelnemers.

Artikel 2 definieert twee termen die in het wetsvoorstel worden gebruikt.

De definitie van beroepsomschakeling benadrukt het vrijwillige karakter van het ontslag die ze vergezelt.

Gelet op de tijdelijke aard van de maatregel – de afschaffing van de Belgische strijdkrachten in Duitsland – en de bijzondere aard van de omschakeling, is het aangewezen een beroep te doen op een gespecialiseerde burgerlijke firma, die in staat is om in Duitsland en in de Belgische grenszone langs de Duitse grens diensten te leveren.

De artikelen 3 en 4 sommen de voorwaarden op waaraan moet worden voldaan om voor de beroepsomschakeling in aanmerking te komen.

Artikel 3 bepaalt dat de beoogde maatregelen uitsluitend ten goede komen aan de beroeps- of aanvullingsmilitairen; de andere categorieën van militairen zoals de hulpofficieren of de militairen korte termijn worden bijgevolg uitgesloten.

De punten 3° en 4° van artikel 4 sluiten om rendementsredenen tevens de jonge militairen uit, aangezien de meeste opleidingen die door de militairen gevolgd worden ten laste zijn van het ministerie van Landsverdediging. Daarom worden ook de dienstjaren slechts meegeteld voor de gewone duur, wat met de werkelijk gepresteerde diensten overeenstemt. Bovendien heeft dit voorstel onder meer tot gevolg dat meer plaatsen open komen voor recrutering in het raam van het streven naar een hoge verhouding van jonge militairen in de krijgsmacht.

Ook het personeel aan het einde van zijn loopbaan is van het toepassingsgebied *rationae personae* van het wetsontwerp uitgesloten: de oudste leden van de Belgische strijdkrachten in Duitsland zullen, in tegenstelling tot hun collega's in België, nog in beschikbaarheid kunnen vertrekken.

Bovenop de voormelde voorwaarden van administratieve aard moet de militair bij de Belgische strijdkrachten in Duitsland dienen of hebben gediend: het gaat hier vooral om militairen die thans in dienst zijn bij de Belgische strijdkrachten in Duitsland, maar eveneens om militairen die dat ooit zijn geweest. Zo wordt een discriminatie vermeden tussen de militairen die de

de sessions de reconversion au nombre de participants limité.

L'article 2 définit deux termes utilisés dans la proposition de loi.

La définition de la reconversion professionnelle insiste sur le caractère volontaire de la démission qu'elle accompagne.

Vu le caractère temporaire de la mesure - la dissolution des forces belges en Allemagne - et le caractère particulier de la reconversion professionnelle, il semble nécessaire de faire appel à une firme civile spécialisée, capable d'opérer en Allemagne et dans la zone frontalière belge jouxtant la frontière allemande.

Les articles 3 et 4 énumèrent les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de la reconversion professionnelle.

L'article 3 réserve le bénéfice des mesures envisagées aux seuls militaires de carrière et de complément, donc à l'exclusion des autres catégories de militaires tels que les officiers auxiliaires ou les militaires court terme.

Les points 3° et 4° de l'article 4 excluent également les jeunes militaires pour des raisons de rendement, la plupart des formations suivies par les militaires étant à charge du ministère de la Défense nationale. C'est pourquoi également, les années de service ne sont comptées que pour leur durée simple, ce qui correspond aux services effectivement prestés. En outre, une conséquence de la présente proposition est l'ouverture de davantage de places au recrutement, donc le maintien d'une proportion élevée de jeunes militaires dans les forces armées.

Le personnel en fin de carrière est également exclu du champ d'application *rationae personae* de la loi: les membres les plus anciens des forces belges en Allemagne pourront, contrairement à leurs collègues de Belgique, encore partir en disponibilité.

Aux conditions de nature administrative énumérées jusqu'ici s'ajoute la nécessité pour le militaire de servir ou d'avoir servi dans les forces belges en Allemagne: il s'agit essentiellement de militaires actuellement en service aux forces belges en Allemagne mais également de militaires y ayant été en service. Ceci évite de créer une discrimination entre les militaires devant

Belgische strijdkrachten in Duitsland moeten verlaten in het kader van de huidige herstructurering van de strijdkrachten en die welke ze hebben moeten verlaten tijdens een vorige herstructurering.

In elk geval moet de militair bewijzen dat zijn familiale en sociale integratie in Duitsland een realiteit is, wil hij voor een beroepsomschakeling aldaar in aanmerking kunnen komen. De militair wordt beschouwd als geïntegreerd in Duitsland wanneer hij kan bewijzen dat hij er zijn hoofdverblijfplaats heeft volgens de criteria die zullen worden vastgesteld bij het koninklijk besluit ter uitvoering van de wet.

Artikel 5 bepaalt dat de voorgestelde bepalingen geen nieuw soort ontslag creëren, maar moeten worden beschouwd in het raam van het aangenomen ontslag, zoals vermeld in de drie voornaamste wetten betreffende de statuten van de officieren, de onderofficieren en de vrijwilligers. In de artikelen 23 en 24 wordt van sommige bepalingen van deze wetten afgeweken.

Artikel 6 bepaalt met name dat de beroepsomschakeling van de militairen in Duitsland geen eenmalige actie is maar, naargelang van de behoeften, over verscheidene jaren kan worden gespreid.

Het betreft evenmin strikt individuele omschakelingsprogramma's in de zin van artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51, maar wel programma's die gevolgd worden door in aantal beperkte groepen van militairen, zodat ze kunnen worden aangepast aan de behoeften en de bekwaamheden van elke deelnemer. Deze aanpak stemt overeen met de raming van het gemiddelde niveau van beroepskwalificatie en de omschakelingsmogelijkheden van de militairen die voor het voorgestelde systeem kiezen.

Artikel 7 handelt over de informatiefase, die de activiteiten van de eigenlijke beroepsomschakeling voorafgaat en twee stappen omvat.

De militairen die voldoen aan de in artikel 4, 1° tot 6°, opgesomde voorwaarden en van wie redelijkerwijze kan worden verwacht dat ze eveneens aan punt 7° van hetzelfde artikel voldoen, kunnen, op eigen verzoek, informatie krijgen enerzijds over de mogelijkheid die hen gegeven wordt ontslag te nemen en anderzijds over de aard van de beroepsomschakeling die hen wordt voorgesteld.

Als ze geïnformeerd zijn, kunnen deze militairen vragen om door het beroepsomschakelingsbureau geëvalueerd te worden. Deze evaluatie bestaat in een in-

quitter les forces belges en Allemagne dans le cadre de l'actuelle restructuration des forces armées et ceux qui ont dû les quitter lors d'une précédente restructuration.

Dans un cas comme dans l'autre, le militaire est tenu de prouver que son intégration familiale et sociale en Allemagne est une réalité, afin de pouvoir y bénéficier d'un reclassement professionnel. Le militaire est considéré comme intégré en Allemagne s'il est capable de prouver qu'il y a sa résidence principale selon les critères qui seront fixés par l'arrêté royal d'exécution de la loi.

L'article 5 précise que les dispositions en projet ne créent pas une nouvelle sorte de démission mais s'inscrivent dans le cadre de la démission acceptée dont mention dans les trois principales lois relatives aux statuts des officiers, des sous-officiers et des volontaires. Il est dérogé à certaines dispositions de ces lois dans les articles 23 et 24.

L'article 6 précise notamment que la reconversion professionnelle des militaires d'Allemagne n'est pas une action unique mais peut, en fonction des besoins, s'étendre sur plusieurs années.

Il ne s'agit pas non plus de programmes de reconversion strictement individuels au sens de l'article 1^{er} de la convention collective de travail n°51, mais de programmes suivis par des groupes restreints de militaires permettant de les adapter aux besoins et aux aptitudes de chacun des participants. Cette approche correspond à l'estimation du niveau moyen de qualification professionnelle et des possibilités de reconversion des militaires optant pour le système proposé.

L'article 7 traite de la phase d'information. Celle-ci précède les activités de reconversion professionnelle proprement dites et comprend deux étapes.

Les militaires répondant aux conditions énumérées aux points 1° à 6° de l'article 4 et dont on peut raisonnablement penser qu'ils satisfont également au point 7° du même article, peuvent, à leur demande, recevoir une information sur la possibilité qui leur est donnée de démissionner d'une part et sur la nature de la reconversion professionnelle qui leur est proposée d'autre part.

Une fois informés, ces militaires peuvent demander à être évalués par le bureau de reconversion professionnelle. Cette évaluation consiste en une interview

terview aan het einde waarvan de militairen in staat moeten zijn om met kennis van zaken hun aanvraag tot ontslag al dan niet in te dienen.

De minister van Landsverdediging zal, op basis van de stukken die de militair bij zijn aanvraag tot ontslag gevoegd heeft, dienen te oordelen of deze laatste zijn hoofdverblijfplaats wel degelijk in Duitsland heeft en aanvaardt het ontslag tenzij het strijdig is met het dienstbelang.

Artikel 8 heeft betrekking op de oriëntatiefase.

De gedetailleerde balans van de beroepsbekwaamheden van de militair wordt opgemaakt o.a. op basis van zijn carrièrepatroon, de inventaris van zijn bekwaamheden en zijn persoonlijke kenmerken (sterke en zwakke punten).

Voor de betrokkene is in het omschakelingsproces in een «recht op vergissing» voorzien: tijdens de oriëntatiefase kan hij zijn aanvraag tot ontslag op elk ogenblik tenietdoen. Hij kan dan, als hij dat wenst, later aan één enkele andere beroepsomschakelings sessie deelnemen – althans indien er nog een georganiseerd wordt. Deze bepaling is ingegeven door de wil om elk misbruik te vermijden, waarbij de militair met verlof is vanaf het begin van de oriëntatiefase.

Dankzij het oriëntatieverlof kan de betrokkene zich volledig wijden aan de oriëntatieactiviteiten zonder dat dit de werking verstoort van de eenheid of de dienst waartoe hij behoort.

Artikel 9 gaat over de reclasseringsfase.

Het beroepsomschakelingsbureau steunt de militair als hij een betrekking zoekt, met name door hem logistieke en administratieve ondersteuning te bieden, hem te helpen een zoekcampagne naar betrekkingen op te zetten en die concreet uit te werken, hem te begeleiden als hij over arbeidsovereenkomsten moet onderhandelen, en hem bij te staan wat de eventueel te volgen opleidingen betreft.

De aanvaarding van de aanvraag tot ontslag wordt onherroepelijk op het ogenblik dat van de oriëntatiefase naar de reclasseringsfase wordt overgegaan. Deze laatste fase kan dus pas eindigen wanneer de militair ophoudt tot het actief kader te behoren.

Wanneer de betrokkene niet aan de omschakelingsactiviteiten kan deelnemen wegens uitzonderlijke gewichtige omstandigheden zoals ongeval,

au terme de laquelle les militaires doivent être en mesure d'introduire ou non leur demande de démission en connaissance de cause.

Le ministre de la Défense devra apprécier, sur la base des pièces jointes par le militaire à sa demande de démission, si ce dernier a bien sa résidence principale en Allemagne, et accepte sa démission à moins que celle-ci soit contraire à l'intérêt du service.

L'article 8 traite de la phase d'orientation.

Le bilan détaillé des capacités professionnelles du militaire est dressé entre autres sur la base de l'historique de sa carrière, l'inventaire de ses compétences et ses caractéristiques personnelles (points forts et faibles).

Le processus préserve à l'intéressé un «droit à l'erreur»: il peut annuler sa demande de démission à tout moment pendant la phase d'orientation. Il pourra alors, s'il le désire, participer ultérieurement à une seule autre session de reconversion professionnelle – s'il en est une d'organisée. Cette disposition se justifie par le désir d'éviter tout abus, le militaire étant en congé dès le début de la phase d'orientation.

Le congé d'orientation permet à l'intéressé de se consacrer entièrement aux activités d'orientation sans que cela soit susceptible de perturber le fonctionnement de l'unité ou du service auquel il appartient.

L'article 9 traite de la phase de reclassement.

Le bureau de reconversion professionnelle appuie le militaire dans sa recherche d'un emploi, notamment en lui fournissant un soutien logistique et administratif, une aide à l'élaboration et à l'exécution d'une campagne de recherche d'emploi, une assistance en vue de la négociation de contrats de travail, une guidance dans le domaine des éventuelles formations à suivre.

L'acceptation de la demande de démission devenant irrévocable par le passage de la phase d'orientation à la phase de reclassement, celle-ci ne peut donc se terminer que lorsque le militaire cesse de faire partie du cadre actif.

Toutefois, lorsque l'intéressé est empêché de participer aux activités de reclassement en raison de circonstances exceptionnellement graves telles qu'acci-

ziekte, een ernstig familiaal probleem enz., zal de minister van Landsverdediging niettemin het ontslag kunnen tenietdoen waardoor het omschakelingsproces stopt of hij kan – uitsluitend om medische redenen – de datum waarop het ontslag uitwerking heeft uitstellen met een periode tussen drie maanden (minimale duur om een afwezigheid om gezondheidsredenen als het gevolg van een zwaar medisch probleem te beschouwen) en zes maanden (om misbruiken te voorkomen en de kosten te beperken).

Er zij opgemerkt dat de gerechtvaardigde afwezigheden in aanmerking worden genomen door het bureau voor beroepsomschakeling: ze verlengen de periode waarin de militair van de diensten van het bureau gebruik kan maken. Dit maakt deel uit van de deontologie van het *outplacement* (en de beroepsomschakeling) maar zal nader bepaald worden in het bijzonder bestek dat in het raam van de gunning van de overheidsopdracht wordt opgemaakt. Wanneer de – door de Koning bepaalde – maximale duur van de reclasseringsperiode afgelopen is, ontvangt de betrokkene geen wedde meer, behalve in het voormelde geval van zware medische problemen.

Het reclasseringsverlof heeft een gelijksoortig doel als het oriëntatieverlof, zoals uitgelegd bij artikel 8.

Artikel 10 bepaalt het tijdstip waarop het ontslag effectief is, m.a.w. het tijdstip waarop de militair ophoudt tot het actief kader te behoren.

Artikel 11 stelt in uitzonderlijke omstandigheden de militaire overheid in staat de militair in dienst weer op te nemen zolang het beroepsomschakelingsproces niet beëindigd is.

De in artikel 12 vermelde reclasseringspremie heeft tot doel de in artikel 3 bedoelde militairen aan te moedigen om te kiezen voor een met een beroepsomschakeling gepaard gaand ontslag. Ze strekt er voorts toe hen te helpen eventuele kosten (verhuizingen, ...) te dragen die verbonden zijn aan hun omschakeling naar het burgerleven en doet, althans in de beginperiode van deze omschakeling, dienst als vangnet.

Artikel 13 bepaalt dat de militairen die ontslag hebben genomen volgens deze bepalingen naar het reserviekader overgaan gedurende tien jaar, zoals de militairen die het «klassieke» ontslag hebben genomen, behalve als ze hun ontslag uit het reserviekader verkrijgen.

dent, maladie, grave problème familial, etc., le ministre de la Défense pourra annuler la démission, stoppant ainsi le processus de reconversion, ou, exclusivement pour raison médicale, retarder la prise d'effet de la démission d'une période allant de trois mois (durée minimum pour qu'une absence pour motif de santé soit considérée comme résultant d'un problème médical grave) à six mois (afin d'éviter les abus et de limiter les coûts).

On notera que les absences justifiées sont prises en compte par le bureau de reconversion professionnelle dans le sens où elles prolongent d'autant la période pendant laquelle le militaire peut bénéficier des services du bureau. Ceci procède de la déontologie propre à l'*outplacement* (et à la reconversion professionnelle) mais sera précisé dans le cahier spécial des charges, dans le cadre de l'attribution du marché public. Une fois la durée maximale – fixée par le Roi – de la période de reclassement écoulée, l'intéressé ne perçoit plus de traitement sauf dans le cas du problème médical grave évoqué ci-dessus.

Le congé de reclassement a un but similaire à celui du congé d'orientation, comme expliqué à l'article 8.

L'article 10 précise le moment où la démission est effective, c'est-à-dire le moment où le militaire cesse de faire partie du cadre actif.

L'article 11 permet à l'autorité militaire de reprendre le militaire en service tant qu'il n'a pas achevé le processus de reconversion professionnelle, dans des circonstances exceptionnelles.

La prime de reclassement mentionnée à l'article 12 a pour but d'encourager les militaires visés à l'article 3 d'opter pour la démission accompagnée d'une reconversion professionnelle. Elle a également pour but d'aider ceux-ci à supporter d'éventuels frais (déménagements, ...) liés à leur reconversion dans la vie civile et constitue un filet de sécurité au moins dans les premiers temps de cette reconversion.

L'article 13 stipule que les militaires ayant démissionné selon les présentes dispositions passent dans le cadre de réserve pour dix ans, tout comme les militaires passés par la démission «classique», sauf s'ils obtiennent leur démission du cadre de réserve.

Thans zijn er drie verschillende sociale stelsels toepasselijk op de militairen die het leger moeten verlaten zonder erom te hebben gevraagd, namelijk :

- een in onbruik geraakt stelsel dat ingevoerd werd door de artikelen 39 en 40 van de wet van 21 december 1990 houdende statuut van de kandidaat-militairen van het actief kader en dat alleen toepasselijk was op de ondertussen afgeschafte categorie van de tijdelijke militairen wanneer zij, op het einde van hun lopende dienstverbintenis, het leger moesten verlaten. Dat stelsel maakte deel uit van een algemeen pakket begeleidende maatregelen bij de afschaffing van het tijdelijk kader;

- het sociaal stelsel dat ingevoerd werd door de artikelen 29 en 30 van de voornoemde wet van 21 december 1990 en toepasselijk is op de kandidaat-militairen van het actief kader die gedwongen worden het leger te verlaten alvorens zij de hoedanigheid verkregen hebben van beroeps- of aanvullingsmilitair, dat wil zeggen tijdens hun opleiding als kandidaat ;

- het verouderde en sociaal oninteressant geworden «residuaire» stelsel dat, in uitvoering van de wet van 28 juni 1960 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de personen die bij het leger tijdelijke diensten volbracht hebben, toepasselijk blijft op de andere militairen van het actief kader die het leger moeten verlaten.

De bepalingen van de artikelen 14 tot 18 beogen de eenvormigheid van het sociaal statuut dat toepasselijk is op de afgedankte militairen en zijn een afstemming op de «algemene regel» die toepasselijk is op het personeel van de overheidsdiensten en ingevoerd werd door hoofdstuk II van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen.

Dit impliceert bovendien een merkelijke verbetering van het sociaal statuut van de militairen onderworpen aan het hierboven bedoelde «residuaire stelsel».

Gezien de specificiteit van het militair statuut en de onverenigbaarheid van een aantal bepalingen uit de wet van 20 juli 1991 met dit statuut, was het verkieslijker en eenvoudiger in een «militaire versie» van hoofdstuk II van de wet van 20 juli 1991 te voorzien in plaats van die wet aan te passen.

Artikel 14 bepaalt het toepassingsgebied *rationae personae* van het bepaalde in de artikelen 14 tot 18 en stelt eveneens duidelijk dat het toepasselijk is op alle mogelijke vormen van ontslag.

Il y a actuellement trois régimes sociaux différents applicables aux militaires qui doivent quitter l'armée sans en avoir fait la demande, à savoir:

- un régime tombé en désuétude, qui a été introduit par les articles 39 et 40 de la loi du 21 décembre 1990 portant statut des candidats militaires du cadre actif et était uniquement applicable à la catégorie entre-temps supprimée des militaires temporaires lorsqu'ils devaient quitter l'armée à l'expiration de l'acte d'engagement en cours. Ce régime faisait partie d'un ensemble de mesures d'accompagnement prises lors de la suppression du cadre temporaire;

- le régime social introduit par les articles 29 et 30 de la loi précitée du 21 décembre 1990 qui s'applique aux candidats militaires du cadre actif qui sont obligés de quitter l'armée avant d'avoir acquis la qualité de militaire de carrière ou de complément, c'est-à-dire pendant leur formation de candidat;

- le régime «résiduaire» obsolète et devenu socialement inintéressant qui reste applicable aux autres militaires du cadre actif qui doivent quitter l'armée, en exécution de la loi du 28 juin 1960 relative à la sécurité sociale des personnes ayant effectué des services temporaires à l'armée.

Les dispositions des articles 14 à 18 visent à uniformiser le statut social applicable aux militaires licenciés et à un alignement sur la «règle générale» qui est applicable au personnel du secteur public et instaurée par le chapitre II de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

Ceci implique de plus une amélioration certaine du statut social des militaires soumis au «régime résiduaire» visé ci-dessus.

C'est en raison de la spécificité du statut militaire et de l'incompatibilité d'un certain nombre de dispositions de la loi du 20 juillet 1991 avec ce statut, qu'il a été jugé préférable et plus simple de prévoir une «version militaire» du chapitre II de la loi du 20 juillet 1991 au lieu d'adapter cette législation.

L'article 14 définit le champ d'application *rationae personae* des dispositions des articles 14 à 18 et fixe également clairement qu'il est applicable à toutes les formes possibles de licenciement.

Artikel 15 geeft aan de ex-militairen dezelfde rechten inzake werkloosheid en arbeidsongeschiktheid als aan de werknemers uit de privé-sector, op voorwaarde dat zij de vereiste administratieve formaliteiten vervullen.

Het bedrag van de uitkeringen wordt berekend op basis van de laatste bruto maandwedge van de betrokkene.

Artikel 16 regelt de betaling van de bijdragen in overeenstemming met de regeling als bepaald in artikel 10 van voornoemde wet van 20 juli 1991.

Hierbij stort de werkgever, namelijk het ministerie van Landsverdediging, de werkgevers- en werknemersbijdragen waarin is voorzien in de stelsels van de werkloosheids- en invaliditeitsverzekering, voor het wettelijk opgelegde minimum inzake stageperiode of inzake aantal te bewijzen arbeidsdagen.

Deze bijdragen worden berekend op basis van de laatste wedde van de belanghebbende en de duur van de bestreken periodes mag in geen geval de duur overtreffen van de werkelijke dienstperiode van de ontslagen militair.

Op te merken valt dat, in tegenstelling met het bepaalde in artikel 10 van de wet van 20 juli 1991, het ministerie van Landsverdediging steeds de werknemersbijdragen stort, zelfs wanneer de betrokkene een vertrekpremie ontvangt.

Artikel 16 verduidelijkt eveneens dat de toekenning van een vertrekpremie, -toelage of -vergoeding niet kan impliceren dat de sociale zekerheid niet tegemoetkomt.

Deze laatste bepaling evenals de betaling van de bijdragen door het ministerie van Landsverdediging werden ingevoerd enerzijds om de verworven rechten van bepaalde personeelscategorieën te vrijwaren (namelijk de hulpofficieren van de luchtmacht en de militairen korte termijn), en, anderzijds, om de mogelijkheid te behouden van een sociale begeleiding die voldoening schenkt mochten militairen in het kader van de herstructurering van de krijgsmacht ontslag nemen.

Artikel 17 neemt de bepalingen over van artikel 11 van de wet van 20 juli 1991 en regelt de afgifte door het ministerie van Landsverdediging van de nodige documenten alsook het verzenden van de nodige gegevens aan de bevoegde instanties.

Artikel 18 neemt de bepalingen over van artikel 12 van de wet van 20 juli 1991 en regelt de regularisatie

L'article 15 confère aux ex-militaires les mêmes droits en matière de chômage et d'invalidité qu'aux travailleurs du secteur privé à condition qu'ils remplissent les formalités administratives prévues.

Le montant des allocations est calculé sur la base du dernier traitement mensuel brut de l'intéressé.

L'article 16 règle le paiement des cotisations de manière analogue à ce qui est prévu à l'article 10 de la loi précitée du 20 juillet 1991.

C'est ainsi que l'employeur, en l'occurrence le ministère de la Défense nationale, verse les cotisations de l'employeur et du travailleur qui sont prévues dans les régimes du chômage et de l'assurance invalidité, pour le minimum légalement imposé en matière de stage ou de journées de travail à prouver.

Ces cotisations sont calculées sur la base du dernier traitement de l'intéressé et la durée des périodes couvertes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période de service actif du militaire licencié.

Il faut remarquer que, contrairement aux dispositions de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, c'est toujours le ministère de la Défense nationale qui verse les cotisations du travailleur, même lorsque l'intéressé perçoit une prime de départ.

L'article 16 précise également que l'octroi d'une prime, allocation ou indemnité de départ ne peut pas impliquer la non-intervention de la sécurité sociale.

Cette dernière disposition ainsi que le paiement des cotisations par le ministère de la Défense nationale ont été introduites d'une part pour préserver les droits acquis de certaines catégories de personnel (notamment les officiers auxiliaires de la force aérienne et les militaires court terme) et, d'autre part, pour pouvoir préserver la possibilité d'un accompagnement social satisfaisant dans l'éventualité d'un licenciement de militaires dans le cadre de la restructuration des forces armées.

L'article 17 reprend les dispositions de l'article 11 de la loi du 20 juillet 1991 et règle la délivrance par le ministère de la Défense nationale des documents requis ainsi que la transmission des données nécessaires aux instances compétentes.

L'article 18 reprend les dispositions de l'article 12 de la loi du 20 juillet 1991 et règle la régularisation de

van de sociale toestand van betrokkene wanneer hij opnieuw in dienst wordt genomen, na intrekking van de beslissing tot ontslag of na vernietiging van de maatregel door de Raad van State.

De militairen van het actief kader mogen geen andere betrekking, beroep of bezigheid, noch in de openbare noch in de privé-sector, uitoefenen, tenzij ze daarvoor niet worden betaald of ze een voorafgaande bijzondere afwijking hebben verkregen van de minister van Landsverdediging.

Artikel 19 schrijft voor dat deze bepalingen niet toepasselijk zijn op de militair zodra hij zijn reclasseringsfase aanvangt: de uitoefening van een beroepsactiviteit tegelijkertijd met de deelneming aan de beroepsomschakelingsactiviteiten kan zijn reclassering vergemakkelijken. Aangezien zijn vertrek uit de krijgsmacht onherroepelijk is vanaf het begin van de reclasseringsfase, is het niet nodig hem te verplichten een administratief verzoek om afwijking in te dienen bij de minister van Landsverdediging.

Om elk geschil tussen de militair en het beroepsomschakelingsbureau inzake de spreiding over de week van de beroepsomschakelingsactiviteiten te voorkomen, en om voor een extra financiële stimulus te zorgen, schort artikel 21 automatisch de vrijwillige arbeidsregeling van de vierdaagse werkweek (4/5de tijd) op zodra de militair de oriëntatiefase aanvangt en wordt de 4/5de tijd automatisch beëindigd door artikel 20 zodra de militair de reclasseringsfase aanvangt. Dit heeft als gevolg dat de militair opnieuw zijn maandelijkse wedde voor 100 % ontvangt vanaf het begin van de oriëntatiefase.

Te noteren valt dat de voormelde bepalingen niet nodig zijn in het geval van de regeling van de halftijdse vervroegde uitstap aangezien deze slechts bestemd is voor de militairen die ten hoogste op vijf jaar zijn van hun pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens. Deze categorie is door artikel 4, 5°, uitgesloten van het ontslag vergezeld van een programma van beroepsomschakeling.

Artikel 22 vermijdt dat de militair wiens aanvraag om met beroepsomschakeling gepaard gaand ontslag geweigerd wordt, zijn ontslag automatisch zou krijgen ten laatste vijf jaar (voor de officieren) of drie jaar (voor de onderofficieren en de vrijwilligers) na de beslissing tot weigering, in zoverre hij zijn ontslagaanvraag niet formeel heeft ingetrokken.

Artikel 23 bepaalt dat het vangnet bestaande in de herintegratie van de militair binnen één jaar na zijn ont-

la situation sociale de l'intéressé lorsqu'il est repris en service suite au retrait de la décision de licenciement ou à l'annulation de la mesure par le Conseil d'Etat.

Les militaires du cadre actif ne peuvent exercer d'autre emploi, profession ou occupation public ou privé sauf s'ils les exercent gratuitement ou s'ils ont obtenu une dérogation préalable particulière du ministre de la Défense.

L'article 19 stipule que ces dispositions ne sont pas d'application au militaire dès qu'il entame sa phase de reclassement: l'exercice d'une occupation professionnelle parallèlement à la participation aux activités de reconversion professionnelle peut faciliter son reclassement. Son départ des forces armées étant irrévocable dès le début de la phase de reclassement, il n'est pas nécessaire de lui imposer la démarche administrative de demande de dérogation au ministre de la Défense.

Afin d'éviter tout différend entre le militaire et le bureau de reconversion professionnelle, portant sur la répartition dans la semaine des activités de reconversion professionnelle, et afin de constituer un incitant pécuniaire supplémentaire, l'article 21 suspend automatiquement le régime volontaire de travail de la semaine de quatre jours (4/5e temps) dès que le militaire entame la phase d'orientation et l'article 20 y met automatiquement fin dès que le militaire entame la phase de reclassement. Ceci a pour effet que le militaire perçoit à nouveau son traitement mensuel à 100 % dès le début de la phase d'orientation.

A noter que les dispositions ci-dessus ne sont pas nécessaires dans le cas du régime de départ anticipé à mi-temps puisque celui-ci ne s'adresse qu'aux militaires à cinq ans au plus de leur date de pension par limite d'âge, catégorie exclue du bénéfice de la démission accompagnée d'un programme de reconversion professionnelle par l'article 4, 5°.

L'article 22 permet d'éviter que le militaire dont la demande de démission accompagnée d'une reconversion professionnelle a été refusée obtienne automatiquement sa démission au plus tard cinq ans (pour les officiers) ou trois ans (pour les sous-officiers et les volontaires) après la décision de refus, pour autant qu'il n'ait pas formellement retiré sa demande de démission.

L'article 23 dispose que le filet de sécurité que constitue la réintégration du militaire endéans l'année qui

slag op zijn verzoek, op voorwaarde dat hij naar het reservekader is overgegaan en daartoe de toestemming heeft verkregen, niet geboden wordt aan de militairen die met een beroepsomschakeling gepaard gaand ontslag hebben genomen, gelet op enerzijds de hoge kosten van deze formule voor de krijgsmacht (betaling van de factuur van het bureau voor beroepsomschakeling, de bijdragen voor de sociale zekerheid en de reclasseringspremie) en anderzijds de reële kansen die ze biedt om een degelijke betrekking te vinden.

Ten gevolge van de door de artikelen 14 tot 18 van dit wetsvoorstel ingevoegde wijziging van het sociaal statuut van de militair die naar het burgerleven terugkeert, heffen de artikelen 24 en 25 de wet van 28 juni 1960 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de personen die bij het leger tijdelijke diensten volbracht hebben, alsmede de artikelen 29 en 30 van de wet van 21 december 1990 houdende statuut van de kandidaat-militairen van het actief kader op aangezien die nutteloos zijn geworden.

Artikel 26 vergt geen bijzonder commentaar.

Artikel 27 biedt de mogelijkheid, in de toekomst en voor bijzondere gevallen van overtal of ernstige sociale problemen veroorzaakt door herstructureringsmaatregelen van het departement van Landsverdediging, andere groepen van militairen het met beroepsomschakeling gepaard gaand ontslag te laten genieten. Dankzij deze bepaling zal men beschikken over een wettelijke basis om snel de invloed van zulke herstructureringen op het beheer van het militair personeel en bijgevolg op de operationaliteit van de krijgsmacht te beperken, waarbij steeds het vrijwillige karakter van het ontslag behouden blijft. Men zal zich dan kunnen concentreren op de bepaling van de groep van de begunstigten van de beroepsomschakeling, terwijl het principe zelf van die omschakeling reeds door dit wetsvoorstel zal aanvaard zijn.

Artikel 28 vergt geen nader commentaar.

suit sa démission à sa demande, à condition d'être passé dans le cadre de réserve et d'en avoir obtenu l'autorisation, n'est pas octroyé aux militaires ayant démissionné avec reconversion professionnelle, vu d'une part le coût élevé de cette formule pour les forces armées (paiement de la facture du bureau de reconversion professionnelle, des cotisations de sécurité sociale et de la prime de reclassement) et d'autre part les chances réelles qu'elle offre de trouver un emploi convenable.

Conséquemment à la modification du statut social du militaire rendu à la vie civile, introduite par les articles 14 à 18 de la présente proposition de loi, les articles 24 et 25 abrogent la loi du 28 juin 1960 relative à la sécurité sociale des personnes ayant effectué des services temporaires à l'armée et les articles 29 et 30 de la loi du 21 décembre 1990 portant statut des candidats militaires du cadre actif, devenus inutiles.

L'article 26 ne nécessite pas de commentaire particulier.

L'article 27 permet de faire bénéficier, à l'avenir et dans des cas spécifiques de surnombre ou de problèmes sociaux graves provoqués par des mesures de restructuration du département de la Défense nationale, d'autres groupes de militaires de la démission accompagnée d'une reconversion professionnelle. Grâce à cette disposition, on disposera d'une base législative permettant de limiter rapidement l'impact de telles restructurations sur la gestion du personnel militaire, donc l'opérationalité des forces armées et ce, en conservant l'aspect volontaire de la démission. On pourra alors se concentrer sur la détermination du groupe de militaires bénéficiaires de la reconversion professionnelle et non plus sur le principe même de cette reconversion, qui aura été admis par la présente proposition de loi.

L'article 28 ne nécessite pas de commentaire particulier.

Mirella MINNE (AGALEV ECOLO)
 Josée LEJEUNE (MR)
 Peter VANHOUTTE (AGALEV ECOLO)
 Jan EEMAN (VLD)
 Stef GORIS (VLD)
 Martial LAHAYE (VLD)
 José CANON (PS)
 Jean-Pol HENRY (PS)
 Robert DENIS (PR)
 André SCHELLENS (SPA)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° «beroepsomschakeling» : het feit, voor bepaalde militairen die het actief kader verlaten door vrijwillig ontslag, om zelf een betrekking te zoeken bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën met behulp van begeleidende diensten en adviezen, die individueel of in groep worden verleend door een derde, hierna genoemd «bureau voor beroepsomschakeling», op vraag van het ministerie van Landsverdediging;

2° «bureau voor beroepsomschakeling « : hetzij de natuurlijke persoon, hetzij de particuliere of publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het orgaan van publiek recht die steun aan de beroepsomschakeling verleent, geselecteerd met toepassing van de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten.

Art. 3

Deze wet is alleen van toepassing op de beroeps- of aanvuillingsmilitairen die aan de in artikel 4 bepaalde voorwaarden voldoen.

Art. 4

Om de beroepsomschakeling te kunnen genieten, moet de militair bedoeld in artikel 3 :

1° een aanvraag tot ontslag vergezeld van een geïndividualiseerd programma van beroepsomschakeling hebben ingediend ;

2° in werkelijke dienst zijn op het tijdstip dat hij zijn aanvraag indient, zonder in mobiliteit of gebezigd te zijn en zonder ter beschikking gesteld te zijn hetzij van de federale politie, hetzij van een openbare dienst, en zonder een functie te bekleden waarvan de bezoldiging niet wordt gedragen door de begroting van het ministerie van Landsverdediging;

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, l'on entend par:

1° « reconversion professionnelle »: le fait, pour certains militaires quittant le cadre actif par voie de démission volontaire, de chercher eux-mêmes un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant, avec l'aide des services et des conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après « bureau de reconversion professionnelle », à la demande du ministère de la Défense nationale;

2° « bureau de reconversion professionnelle »: la personne physique, la personne morale privée ou publique ou encore l'institution ou l'organisme de droit public qui fournit l'appui à la reconversion professionnelle, sélectionné en application de la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services.

Art. 3

La présente loi est applicable aux seuls militaires de carrière ou de complément qui répondent aux conditions fixées à l'article 4.

Art. 4

Pour pouvoir bénéficier de la reconversion professionnelle, le militaire visé à l'article 3 doit:

1° avoir introduit une demande de démission accompagnée d'un programme personnalisé de reconversion professionnelle;

2° être en service actif au moment où il introduit sa demande, sans être en mobilité ou utilisé et sans être à la disposition soit de la police fédérale, soit d'un service public, et sans occuper une fonction dont la rémunération n'est pas supportée par le budget du ministère de la Défense nationale;

3° ten minste vijftien jaar werkelijke dienst hebben volbracht als militair of kandidaat-militair van het actief kader, niet soldijtrekkende, met uitzondering van enige bonificatie ;

4° zich niet bevinden in een rendementsperiode als bedoeld in artikel 3 van de wet van 16 maart 2000 betreffende het ontslag van bepaalde militairen en de verbreking van de dienstneming of wederdienstneming van bepaalde kandidaat-militairen, de vaststelling van de rendementsperiode en het terugvorderen door de Staat van een deel van de door de Staat gedragen kosten voor de vorming en van een gedeelte van de tijdens de vorming genoten wedden ;

5° op de datum waarop de oriëntatiefase bedoeld in artikel 8 aanvangt :

a. nog meer dan vijf jaar van de normale pensioen-datum verwijderd zijn, voor de opper- en hoofdocficiëren, de onderofficiëren en de vrijwilligers ;

b. nog meer dan één jaar van de normale pensioen-datum verwijderd zijn, voor de lagere officieren ;

6° vóór 1 juni 2001 in werkelijke dienst zijn geweest bij een dienst of een eenheid van de Belgische strijdkrachten gelegerd in de Bondsrepubliek Duitsland ;

7° zijn hoofdverblijfplaats hebben op het grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland, volgens de door de Koning bepaalde criteria.

Art. 5

Het ontslag vergezeld van een geïndividualiseerd programma van beroepsomschakeling wordt gelijkgesteld met een aangenomen ontslag.

Art. 6

Het beroepsomschakelingsproces omvat drie achtereenvolgende fazen, die een beroepsomschakelingssessie vormen : de informatie-, oriëntatie- en reclasseringsfasen.

De door de Koning aangewezen overheid bepaalt het jaarlijkse aantal beroepsomschakelingssessies alsmede de datum van het begin van elke sessie.

Art. 7

De informatiefase omvat de hiernavermelde activiteiten, in de volgende orde :

3° avoir accompli au moins quinze ans de service actif comme militaire ou candidat militaire du cadre actif, non soldé, à l'exclusion de toute bonification;

4° ne pas se trouver dans une période de rendement visée à l'article 3 de la loi du 16 mars 2000 relative à la démission de certains militaires et à la résiliation de l'engagement ou du rengagement de certains candidats militaires, à la fixation de la période de rendement et à la récupération par l'Etat d'une partie des frais consentis par l'Etat pour la formation et d'une partie des traitements perçus pendant la formation;

5° être, à la date à laquelle la phase d'orientation visée à l'article 8 prend cours:

a. à plus de cinq ans de la date normale de la mise à la retraite, pour les officiers généraux et supérieurs, les sous-officiers et les volontaires;

b. à plus d'un an de la date normale de mise à la retraite, pour les officiers subalternes;

6° avoir été en service actif dans une unité ou un service des forces belges en République fédérale d'Allemagne, avant le 1^{er} juin 2001;

7° avoir sa résidence principale située sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne, selon les critères fixés par le Roi.

Art. 5

La démission accompagnée d'un programme personnalisé de reconversion professionnelle est assimilée à une démission acceptée.

Art. 6

Le programme de reconversion professionnelle comprend trois phases successives constituant une session de reconversion professionnelle: les phases d'information, d'orientation et de reclassement.

L'autorité désignée par le Roi fixe le nombre annuel de sessions de reconversion professionnelle et la date de début de chaque session.

Art. 7

La phase d'information comprend les activités ci-après, dans l'ordre suivant:

1° een gezamenlijke informatiebijeenkomst, waarna de militairen worden uitgenodigd om aan de evaluatie bedoeld in 2° deel te nemen ;

2° een individuele evaluatie, georganiseerd door het bureau voor beroepsomschakeling, zodat de militairen hun motivatie en hun kansen om opnieuw werk te vinden kunnen beoordelen, waarna ze een aanvraag tot ontslag vergezeld van een geïndividualiseerd programma van beroepsomschakeling kunnen indienen.

De informatiefase begint de dag van de informatiebijeenkomst bedoeld in het eerste lid, 1°, en duurt één maand.

De aanvraag bedoeld in het eerste lid, 2°, moet vóór het einde van de informatiefase worden ingediend.

De minister van Landsverdediging beslist, volgens de door de Koning bepaalde criteria, over de vaststelling van de hoofdverblijfplaats van de militair bedoeld in artikel 4, 7°, en geeft hem kennis van zijn beslissing uiterlijk één maand na de indiening van de aanvraag bedoeld in het eerste lid, 2°.

Art. 8

De oriëntatiefase omvat activiteiten die door het bureau voor beroepsomschakeling worden georganiseerd om de balans van de bekwaamheden van de militair en van zijn mogelijkheden inzake beroepsomschakeling op te maken.

De oriëntatiefase begint de eerste werkdag van de maand die volgt op de datum waarop aan de militair de aanvaarding van zijn aanvraag bedoeld in artikel 7, vierde lid, wordt betekend.

De oriëntatiefase duurt van één tot drie maanden. De concrete duur wordt door de Koning bepaald.

De oriëntatiefase eindigt in een van de volgende gevallen :

1° zodra de militair een nieuwe beroepsactiviteit aanvangt behalve indien die uitgeoefend wordt in cumulatie met de activiteiten van de beroepsomschakeling;

2° zodra de militair vraagt dat zijn ontslag onmiddellijke uitwerking heeft ;

3° zodra de militair het van een geïndividualiseerd programma van beroepsomschakeling vergezeld ontslag verzaakt ;

1° une séance d'information collective, à la suite de laquelle les militaires sont invités à participer à l'évaluation visée au 2°;

2° une évaluation individuelle, organisée par le bureau de reclassement professionnel, afin de permettre aux militaires d'apprécier leur motivation et leurs chances de retrouver du travail, à la suite de laquelle ils peuvent introduire une demande de démission accompagnée d'un programme personnalisé de reconversion professionnelle.

La phase d'information débute le jour de la séance d'information visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, et dure un mois.

La demande visée à l'alinéa 1^{er}, 2°, doit être introduite avant la fin de la phase d'information.

Le ministre de la Défense se prononce, selon les critères fixés par le Roi, sur la détermination de la résidence principale du militaire visée à l'article 4, 7°, et lui notifie sa décision au plus tard un mois après l'introduction de la demande visée à l'alinéa 1^{er}, 2°.

Art. 8

La phase d'orientation comprend des activités organisées par le bureau de reconversion professionnelle afin d'établir le bilan des capacités du militaire et de ses possibilités de reconversion professionnelle.

La phase d'orientation débute le premier jour ouvrable du mois suivant la date de la notification au militaire de l'acceptation de sa demande visée à l'article 7, alinéa 4.

La phase d'orientation dure de un à trois mois. La durée concrète est fixée par le Roi.

La phase d'orientation prend fin dans un des cas suivants:

1° dès que le militaire entame une nouvelle activité professionnelle sauf si celle-ci est exercée en cumul avec les activités de la reconversion professionnelle;

2° dès que le militaire demande que sa démission ait effet immédiatement;

3° dès que le militaire renonce à la démission accompagnée d'un programme personnalisé de reconversion professionnelle;

4° zodra wordt overgegaan naar de reclasseringsfase bedoeld in artikel 9.

De militair die de oriëntatiefase heeft onderbroken doordat hij het ontslag heeft verzaakt als bedoeld in het vierde lid, 3°, kan slechts één enkele nieuwe aanvraag om ontslag vergezeld van een geïndividualiseerd programma van beroepsomschakeling indienen, voor zover een nieuwe sessie geprogrammeerd is.

Een oriëntatieverlof wordt automatisch verleend aan de militair bij de aanvang van de oriëntatiefase en eindigt automatisch bij afloop van deze fase.

Art. 9

§ 1. De reclasseringsfase omvat activiteiten die door het bureau voor beroepsomschakeling worden georganiseerd om de militair te helpen een nieuwe beroepsactiviteit te vinden.

§ 2. De reclasseringsfase begint automatisch aan het einde van de oriëntatiefase.

§ 3. Vanaf die datum is de aanvaarding van de aanvraag tot ontslag bedoeld in artikel 7, vierde lid, onherroepelijk.

§ 4. De maximale duur van de reclasseringsfase ligt tussen vijf en drieëntwintig maanden. De concrete duur wordt door de Koning bepaald.

Evenwel, in geval van afwezigheid van meer dan drie maanden om gezondheidsredenen of om sociale redenen waarvan de uitzonderlijke aard door hem wordt beoordeeld, kan de minister van Landsverdediging bij gemotiveerde beslissing :

1° de reclasseringsfase verlengen met een duur die gelijk is aan de duur van de afwezigheid om gezondheidsredenen, met een maximum van zes maanden ;

2° het ontslag tenietdoen.

§ 5. De reclasseringsfase eindigt in een van de volgende gevallen :

1° zodra de militair een nieuwe beroepsactiviteit aanvangt, behalve indien die uitgeoefend wordt in cumulatie met de beroepsomschakelingsactiviteiten;

2° zodra de militair vraagt dat zijn ontslag onmiddellijke uitwerking heeft ;

4° le passage à la phase de reclassement visée à l'article 9.

Le militaire qui a interrompu la phase d'orientation par la renonciation à la démission visée à l'alinéa 4, 3°, ne peut introduire qu'une seule nouvelle demande de démission accompagnée d'une reconversion professionnelle, dans la mesure où une nouvelle session est programmée.

Un congé d'orientation est automatiquement octroyé au militaire au début de la phase d'orientation et s'achève automatiquement à la fin de cette phase.

Art. 9

§ 1^{er}. La phase de reclassement comprend des activités organisées par le bureau de reconversion professionnelle afin d'assister le militaire dans sa recherche d'une nouvelle activité professionnelle.

§ 2. La phase de reclassement débute automatiquement à la fin de la phase d'orientation.

§ 3. A partir de cette date, l'acceptation de la demande de démission visée à l'article 7, alinéa 4, est irrévocable.

§ 4. La durée maximale de la phase de reclassement est comprise entre cinq et vingt-trois mois. La durée concrète est fixée par le Roi.

Toutefois, en cas d'absence pour motif de santé d'une durée supérieure à trois mois ou pour des raisons sociales dont le caractère exceptionnel est apprécié par lui, le ministre de la Défense peut, par décision motivée :

1° prolonger la phase de reclassement d'une durée égale à la durée de l'absence pour motif de santé, avec un maximum de six mois;

2° annuler la démission.

§ 5. La phase de reclassement prend fin dans un des cas suivants :

1° dès que le militaire entame une nouvelle activité professionnelle sauf si celle-ci est exercée en cumul avec les activités de la reconversion professionnelle;

2° dès que le militaire demande que sa démission ait effet immédiatement;

3° aan het eind van de duur bedoeld in § 4, eerste lid, eventueel verlengd met de duur bedoeld in § 4, tweede lid, 1°;

4° op de datum waarop het ontslag wordt teniet gedaan als bedoeld in § 4, tweede lid, 2°.

§ 6. Een reclasseringsverlof wordt automatisch verleend aan de militair bij de aanvang van de reclasseringsfase en het eindigt automatisch bij afloop van die fase.

Art. 10

Het ontslag vergezeld van een beroepsomschakeling heeft uitwerking op de datum waarop het beroepsomschakelingsproces eindigt in de gevallen bedoeld in artikel 8, vierde lid, 1° en 2°, en in artikel 9, § 5, 1°, 2° en 3°.

Art. 11

Het beroepsomschakelingsprogramma eindigt automatisch zonder opzegging :

- 1° als een periode van oorlog wordt afgekondigd;
- 2° als de mobilisatie wordt afgekondigd.

Art. 12

De militair die het actief kader verlaat door ontslag vergezeld van een beroepsomschakeling, ontvangt een reclasseringspremie waarvan het bedrag en de nadere betalingsregels door de Koning worden bepaald.

Art. 13

De bepalingen van de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht zijn van toepassing op de militair die ontslag vergezeld van een beroepsomschakeling genomen heeft.

Art. 14

De bepalingen van de artikelen 14 tot 18 zijn van toepassing op elke militair die om enige reden naar het burgerleven is teruggekeerd en die door zijn statuut niet onderworpen is aan de bepalingen van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke ze-

3° à la fin de la durée fixée au § 4, alinéa 1^{er}, éventuellement prolongée de la durée visée au § 4, alinéa 2, 1°;

4° à la date de l'annulation de la démission visée au § 4, alinéa 2, 2°.

§ 6. Un congé de reclassement est automatiquement octroyé au militaire au début de la phase de reclassement et s'achève automatiquement à la fin de cette phase.

Art. 10

La démission accompagnée d'un reclassement professionnel prend effet à la date à laquelle le programme de reconversion professionnelle prend fin dans les cas visés à l'article 8, alinéa 4, 1° et 2°, et à l'article 9, § 5, 1°, 2° et 3°.

Art. 11

Le programme de reconversion professionnelle prend automatiquement fin sans préavis:

- 1° lorsque la période de guerre est décrétée;
- 2° lorsque la mobilisation est décrétée.

Art. 12

Le militaire qui quitte le cadre actif par voie de démission accompagnée d'une reconversion professionnelle perçoit une prime de reclassement dont le montant et les modalités de paiement sont fixés par le Roi.

Art. 13

Les dispositions de la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées sont applicables au militaire qui a quitté le cadre actif par la voie de la démission accompagnée d'une reconversion professionnelle.

Art. 14

Les dispositions des articles 14 à 18 sont applicables à tout militaire qui est rendu à la vie civile pour quelque motif que ce soit et qui, du fait de son statut, n'est pas assujéti aux dispositions de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés,

kerheid der arbeiders, die betrekking hebben op de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en op de sector uitkeringen van de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit.

Deze bepalingen zijn evenwel niet van toepassing :

1° op de militairen die, krachtens hun statuut, de leeftijdsgrens hebben bereikt of van ambtswege uit hun ambt werden ontzet met onmiddellijk ingaand recht op pensioen, op voorwaarde dat het jaarlijkse bedrag van dat pensioen ten minste het bedrag bereikt van de hoofd-uitkering voor 300 werkloosheidsdagen, verhoogd met 40 %;

2° op de militairen van het reservekader die wederoproeping of prestaties verrichten, met toepassing van, naargelang het geval, hetzij de artikelen 62 en 63, § 1, van de wet van 1 maart 1958 betreffende het statuut van de beroepsofficieren en de reserveofficieren van de krijgsmacht, hetzij de artikelen 10 en 11, § 1, van de wet van 18 februari 1987 betreffende het statuut van de reserveonderofficieren van de krijgsmacht, hetzij de artikelen 34, 38, 39 en 71 van de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht;

3° op de militairen die, met toepassing van de dienstplichtwetten, hun werkelijke diensttermijn verrichten of een voorgeschreven wederoproeping volbrengen alsmede op degenen die onder de wapens zijn gehouden;

4° op de leerlingen van civiele oorsprong in de voorbereidende divisie van de Koninklijke militaire school.

Art. 15

Onverminderd de rechten waarop zij zich eventueel kunnen beroepen krachtens een gunstiger regeling van sociale zekerheid, worden de bij artikel 14 bedoelde militairen, bij hun terugkeer naar het burgerleven, voor de duur van hun prestaties, beschouwd zonder onderbreking onderworpen geweest te zijn aan de bepalingen van voormelde wet van 27 juni 1969, met betrekking tot de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid alsook de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, met inbegrip van de sector uitkeringen, en aan de bepalingen betreffende de moederschapsverzekering indien zij overeenkomstig de ter zake geldende regels :

1° binnen dertig kalenderdagen na hun terugkeer naar het burgerleven :

en ce qu'elles concernent le régime de l'emploi et du chômage ainsi que le secteur des indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

Ces dispositions ne sont toutefois pas applicables:

1° aux militaires qui, en vertu de leur statut, ont atteint la limite d'âge ou ont été démis d'office de leur emploi avec un droit immédiat à une pension, à condition que le montant annuel de cette pension s'élève au moins au montant des allocations principales de 300 jours de chômage, majoré de 40 %;

2° aux militaires du cadre de réserve qui effectuent des rappels ou des prestations en application, selon le cas, soit des articles 62 et 63, § 1^{er}, de la loi du 1^{er} mars 1958 relative au statut des officiers de carrière et des officiers de réserve des forces armées, soit des articles 10 et 11, § 1^{er}, de la loi du 18 février 1987 relative au statut des sous-officiers de réserve des forces armées, soit des articles 34, 38, 39 et 71 de la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées;

3° aux militaires qui, en application des lois sur la milice, effectuent leur terme de service actif ou un rappel prévu ainsi qu'à ceux qui sont maintenus sous les armes;

4° aux élèves d'origine civile de la division préparatoire de l'Ecole royale militaire.

Art. 15

Sans préjudice des droits qu'ils pourraient éventuellement faire valoir en vertu d'un régime de sécurité sociale plus favorable, les militaires visés à l'article 14 sont considérés comme ayant été assujettis sans interruption, pour la durée de leurs prestations, aux dispositions de la loi du 27 juin 1969 précitée, en ce qu'elles concernent le régime de l'emploi et du chômage ainsi que l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, y compris le secteur des indemnités, et aux dispositions concernant l'assurance maternité, lorsque, conformément aux dispositions en vigueur à ce sujet:

1° dans les trente jours calendrier à dater de leur retour à la vie civile, ils:

a) de hoedanigheid verkregen hebben van aan voornoemde wet onderworpen werknemer, van mijnwerker of van zeeman ter koopvaardij

b) of bij de subregionale tewerkstellingsdienst als werkzoekende ingeschreven zijn;

2° of het bewijs leveren dat zij gedurende dezelfde termijn ongeschikt zijn om arbeid te verrichten in de zin van de reglementering inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, of zich bevinden in een periode van moederschapsverlof overeenkomstig titel V van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

Art. 16

§ 1. Het ministerie van Landsverdediging stort, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ten behoeve van de bij artikel 14 bedoelde militairen :

1° de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen voor de periode die overeenstemt met het aantal werkdagen dat de belanghebbende, gelet op de leeftijdsgroep waartoe hij behoort, moet bewijzen om gerechtigd te zijn op de werkloosheidsuitkeringen krachtens de ter zake geldende reglementering;

2° de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen, berekend over een periode van zes maanden, om de belanghebbende recht te geven op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen, en op de moederschapsverzekering.

De eventuele toekenning van een vertrekpremie, -toelage, -vergoeding of van vertrekgeld krachtens de artikelen 12 en 13 van de wet van 23 december 1955 betreffende de hulpofficieren van de luchtmacht, piloten en navigatoren en krachtens artikel 26, § 1, van de wet van 20 mei 1994 houdende statuut van de militairen korte termijn belet niet dat werkloosheidsuitkeringen of vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid of invaliditeit worden uitbetaald.

§ 2. De in § 1 bedoelde bijdragen worden berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend tot de wedde toegekend voor voltijdse prestaties.

§ 3. De duur van de in § 1, eerste lid, 1° en 2°, bedoelde periodes mag in geen geval de duur overtreffen van de werkelijke dienstperiode van de ontslagen militair.

a) ont acquis la qualité de travailleur assujetti à la loi précitée, d'ouvrier mineur ou de marin de la marine marchande;

b) ou sont inscrits comme demandeur d'emploi auprès du bureau régional de l'emploi;

2° ou ils fournissent la preuve que pendant la même période, ils se trouvent en état d'incapacité de travail au sens de la réglementation concernant l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, ou en période de repos de maternité conformément aux dispositions du titre V de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Art. 16

§ 1^{er}. Le ministère de la Défense nationale verse à l'Office national de sécurité sociale au profit des militaires visés à l'article 14:

1° les cotisations dues par l'employeur et le travailleur pour la période qui correspond au nombre de journées de travail que l'intéressé doit prouver normalement vu la catégorie d'âge à laquelle il appartient, pour être admis au bénéfice des allocations de chômage en vertu de la réglementation en matière de chômage;

2° les cotisations dues par l'employeur et le travailleur, calculées sur une période de six mois, pour l'admission de l'intéressé au bénéfice du régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités, et de l'assurance maternité.

L'octroi éventuel d'une prime, allocation, indemnité ou pécule de départ en vertu des articles 12 et 13 de la loi du 23 décembre 1955 sur les officiers auxiliaires de la force aérienne, pilotes et navigateurs et en vertu de l'article 26, § 1^{er}, de la loi du 20 mai 1994 portant statut des militaires court terme ne fait pas obstacle au paiement des allocations de chômage ou des indemnités d'incapacité de travail ou d'invalidité.

§ 2. Les cotisations visées au § 1^{er} sont calculées sur la base du dernier traitement d'activité de l'intéressé, transposé en cas de besoin sur la base d'un traitement afférent à des prestations à temps plein.

§ 3. La durée des périodes visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période de service actif du militaire licencié.

Art. 17

In de loop van de laatste werkdag overhandigt het ministerie van Landsverdediging aan de betrokkene, of zendt het hem per ter post aangetekende brief, alle door de sociale zekerheidswetgeving vereiste bescheiden, een attest van ontslag en een bericht over de te vervullen formaliteiten.

Het ministerie van Landsverdediging bezorgt bovendien aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de gegevens die vereist zijn voor de berekening van de bijdragen.

Art. 18

Indien de beslissing die een einde maakt aan de uitoefening van het ambt of indien de verbreking van de dienstneming of de wederdienstneming, of het verlies van de hoedanigheid nadien wordt vernietigd of ingetrokken, wordt ervan uitgegaan dat de betrokkene zonder onderbreking ingeschakeld is gebleven in de aan het statuut van militair verbonden regeling van sociale bescherming van de werknemers.

In dat geval en voor zover de werknemersbijdragen overeenkomstig artikel 16 werden gestort, wordt het daarmee overeenstemmende bedrag terugbetaald aan het ministerie van Landsverdediging.

De werkloosheidsvergoedingen en de uitkeringen in het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering die de betrokkene krachtens deze wet zou hebben ontvangen, kunnen slechts worden teruggevorderd indien de betrokkene recht heeft op de uitbetaling van de achterstallige weddebedragen.

Art. 19

In artikel 20 van de wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de krijgsmacht, worden de woorden «of met buitengewoon verlof» vervangen door de woorden «,met buitengewoon verlof of met reclasseringsverlof.».

Art. 20

Artikel 5, § 1, van de wet van 25 mei 2000 tot instelling van de vrijwillige arbeidsregeling van de vierdagenweek en de regeling van de halftijdse vervroegde uitstap voor sommige militairen en tot wijziging van het statuut van de militairen met het oog op de instelling van de tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking, wordt aangevuld als volgt :

Art. 17

Au cours de la dernière journée de travail, le ministère de la Défense nationale délivre à l'intéressé, ou lui fait parvenir par pli recommandé à la poste, tous les documents requis par la législation relative à la sécurité sociale, un certificat de licenciement et un avis concernant les formalités à remplir.

En outre, le ministère de la Défense nationale fait parvenir à l'Office national de sécurité sociale les données requises pour le calcul des cotisations.

Art. 18

Si la décision par laquelle il est mis fin à l'exercice de l'emploi ou si la résiliation de l'engagement ou du rengagement, ou la perte de la qualité est annulée ou retirée ultérieurement, l'intéressé est considéré comme étant resté assujéti sans interruption au régime de protection sociale des travailleurs qui est lié au statut de militaire.

Dans ce cas, et pour autant que les cotisations dues par le travailleur aient été versées conformément à l'article 16, le montant correspondant est remboursé au ministère de la Défense nationale.

Les indemnités de chômage et les indemnités de l'assurance maladie-invalidité que l'intéressé aurait reçues en vertu de la présente loi, ne pourront être récupérées que s'il a droit au paiement du montant des arriérés de traitement.

Art. 19

Dans l'article 20 de la loi du 14 janvier 1975 portant le règlement de discipline des forces armées, les mots «ou en congé exceptionnel» sont remplacés par les mots «, en congé exceptionnel ou en congé de reclassement.».

Art. 20

L'article 5, § 1^{er}, de la loi du 25 mai 2000 instaurant le régime volontaire de travail de la semaine de quatre jours et le régime du départ anticipé à mi-temps pour certains militaires et modifiant le statut des militaires en vue d'instaurer le retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière, est complété comme suit:

«6° wanneer de militair een reclasseringsverlof krijgt.».

Art. 21

Artikel 6, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

«10° in geval van oriëntatieverlof.».

Art. 22

De militair die een aanvraag om ontslag vergezeld van een beroepsomschakeling heeft ingediend, kan niet in aanmerking komen voor de bepalingen opgenomen in artikel 21, § 4, tweede lid, van de wet van 1 maart 1958 betreffende het statuut van de beroepsofficieren en de reserveofficieren van de krijgsmacht, in artikel 23, § 4, tweede lid, van de wet van 27 december 1961 betreffende het statuut van de onderofficieren van het actief kader van de krijgsmacht en in artikel 17, § 4, tweede lid, van de wet van 12 juli 1973 betreffende het statuut van de vrijwilligers van het actief kader van de krijgsmacht.

Art. 23

De militair die het actief kader heeft verlaten door een van beroepsomschakeling vergezeld ontslag komt niet in aanmerking voor de reïntegratie bedoeld in artikel 24, tweede lid, van de wet van 1 maart 1958 betreffende het statuut van de beroepsofficieren en de reserveofficieren van de krijgsmacht, in artikel 27 van de wet van 27 december 1961 betreffende het statuut van de onderofficieren van het actief kader van de krijgsmacht en in artikel 18ter van de wet van 12 juli 1973 betreffende het statuut van de vrijwilligers van het actief kader van de krijgsmacht.

Art. 24

De wet van 28 juni 1960 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de personen die bij het leger tijdelijke diensten volbracht hebben, gewijzigd bij de wet van 21 december 1990, wordt opgeheven.

Art. 25

Artikel 29 van de wet van 21 december 1990 houdende statuut van de kandidaat-militairen van het actief kader, gewijzigd bij de wet van 20 mei 1994, en artikel 30 van dezelfde wet worden opgeheven.

« 6° lorsque le militaire obtient un congé de reclassement ».

Art. 21

L'article 6, § 1^{er}, de la même loi est complété comme suit:

« 10° en cas de congé d'orientation. ».

Art. 22

Le militaire qui a introduit une demande de démission accompagnée d'une reconversion professionnelle ne peut bénéficier des dispositions visées à l'article 21, § 4, alinéa 2, de la loi du 1^{er} mars 1958 relative au statut des officiers de carrière et des officiers de réserve des forces armées, à l'article 23, § 4, alinéa 2, de la loi du 27 décembre 1961 relative au statut des sous-officiers du cadre actif des forces armées et à l'article 17, § 4, alinéa 2, de la loi du 12 juillet 1973 relative au statut des volontaires du cadre actif des forces armées.

Art. 23

Le militaire qui a quitté le cadre actif par la voie de la démission accompagnée d'une reconversion professionnelle ne peut bénéficier de la réintégration visée à l'article 24, alinéa 2, de la loi du 1^{er} mars 1958 relative au statut des officiers de carrière et des officiers de réserve des forces armées, à l'article 27 de la loi du 27 décembre 1961 relative au statut des sous-officiers du cadre actif des forces armées et à l'article 18ter de la loi du 12 juillet 1973 relative au statut des volontaires du cadre actif des forces armées.

Art. 24

La loi du 28 juin 1960 relative à la sécurité sociale des personnes ayant effectué des services temporaires à l'armée, modifiée par la loi du 21 décembre 1990, est abrogée.

Art. 25

L'article 29 de la loi du 21 décembre 1990 portant statut des candidats militaires du cadre actif, modifié par la loi du 20 mai 1994, et l'article 30 de la même loi sont abrogés.

Art. 26

De Koning of de overheid die Hij aanwijst kan bijkomende nadere regels bepalen met betrekking tot het beroepsomschakelingsprogramma alsmede elke maatregel die nodig is voor de toepassing van het bepaalde in de artikelen 14 tot 18.

Art. 27

Om redenen van overtal of om sociale redenen ingevolge bepaalde herstructureringsmaatregelen, kan de Koning de bepalingen van deze wet toepasselijk maken op andere groepen van militairen, onder de voorwaarden die Hij bepaalt.

Art. 28

De Koning bepaalt voor elk artikel van deze wet de dag waarop het in werking treedt.

9 juli 2002

Art. 26

Le Roi ou l'autorité qu'il désigne peut fixer des modalités complémentaires du programme de reconversion professionnelle ainsi que toute mesure nécessaire à l'application des dispositions des articles 14 à 18.

Art. 27

Pour des raisons de surnombre ou des raisons sociales à la suite de certaines mesures de restructuration, le Roi peut rendre les dispositions de la présente loi applicables à d'autres groupes de militaires, aux conditions qu'il détermine.

Art. 28

Le Roi fixe la date d'entrée en vigueur de chacun des articles de la présente loi.

9 juillet 2002

Mirella MINNE (AGALEV ECOLO)
 Josée LEJEUNE (MR)
 Peter VANHOUTTE (AGALEV ECOLO)
 Jan EEMAN (VLD)
 Stef GORIS (VLD)
 Martial LAHAYE (VLD)
 José CANON (PS)
 Jean-Pol HENRY (PS)
 Robert DENIS (PR)
 André SCHELLENS (SP.A)