

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1980-1981

6 JULI 1981

WETSVOORSTEL

tot instelling van het creatief verlof

(Ingediend door Mevr. Demeester-De Meyer)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De meeste deskundigen zijn het er over eens dat de huidige werkloosheid een structureel gegeven is, dat nog maar moeilijk volledig weg zal gewerkt worden.

Werkloosheid komt vooral voor bij jongeren, bij vrouwen en bij ongeschoolden. Tekort aan scholing en ervaring beperkt vaak de kansen van de werkzoekende. Daarom zijn opleiding, permanente vorming en bijscholing enerzijds en het opdoen van ervaring anderzijds belangrijke investeringen en creatieve impulsen voor ons maatschappelijk leven.

Herverdeling van de beschikbare arbeid is een steeds weerkerende suggestie als element voor een oplossing van het werkloosheidsprobleem. Dit wetsvoorstel heeft tot doel een creatief verlof in te voeren en wil, naast het stelsel van de stagiairs, de B. T. K.-projecten, e.d. bijdragen tot het scheppen van nieuwe werkgelegenheid. De invoering van het creatief verlof kan tegemoet komen aan de opgesomde problemen. Het biedt een mogelijkheid tot bijscholing voor hen die creatief verlof nemen, tot het opdoen van ervaring voor hen die tijdelijk de plaats van deze laatsten innemen en tot betere verdeling van de beschikbare arbeid. Op die manier kan er een werkelijke solidariteit ontstaan tussen werkenden en werkzoekenden.

Creatief verlof betekent een tijdelijke onderbreking van de uitgeoefende arbeid om tijd en aandacht te besteden aan bijscholing, omscholing, contacten met en inschakeling in het praktijkveld of een maatschappelijk nuttig project, dit alles steeds ter ondersteuning van de arbeid die men verricht.

Dit voorstel wil verschillende doelstellingen in zich verenigen :

— impulsen geven aan permanente vorming en bijscholing en maatschappelijk renoverende projecten;

Chambre des Représentants

SESSION 1980-1981

6 JUILLET 1981

PROPOSITION DE LOI

instaurant le congé de créativité

(Déposée par Mme Demeester-De Meyer)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La plupart des spécialistes s'accordent à dire que le chômage actuel est un élément structurel que l'on ne pourra plus guère éliminer complètement.

Le chômage touche surtout les jeunes, les femmes et les personnes non qualifiées. Le manque de qualification et d'expérience réduit souvent les chances du demandeur d'emploi. C'est pourquoi, la formation, l'éducation permanente et le recyclage, d'une part, et l'acquisition d'une expérience, de l'autre, représentent un investissement important et une impulsion créative pour notre vie sociale.

La redistribution du travail disponible est de plus en plus primée pour contribuer à résoudre le problème du chômage. La présente proposition vise à instaurer un congé de créativité et à compléter le système des stagiaires, des projets C. S. T., etc. pour aider à créer de nouveaux emplois. L'introduction du congé de créativité peut remédier aux problèmes cités. Ce congé offre une possibilité de se recycler à ceux qui le prennent et d'acquérir une expérience à ceux qui occupent temporairement l'emploi abandonné par les premiers, tout en favorisant une meilleure répartition du travail disponible. Ainsi peut naître une véritable solidarité entre les travailleurs actifs et les demandeurs d'emploi.

Le congé de créativité consiste à interrompre momentanément ses activités professionnelles pour se consacrer au recyclage, à la reconversion, aux contacts avec la réalité pratique à laquelle on s'intègre ou encore à un projet socialement utile; il s'agira chaque fois d'une activité en rapport avec le travail effectué.

Cette proposition veut combiner plusieurs objectifs :

— donner une impulsion à l'éducation permanente et au recyclage ainsi qu'aux projets de rénovation sociale;

— een werkelijke bijdrage leveren tot de herverdeling van de arbeid;

— aan meer personen een kans geven om werkervaring op te doen in een of ander arbeidsmilieu.

Personen die creatief verlof nemen vallen terug op een vervangingsinkomen (bedrag van de werkloosheidsuitkeringen) en komen zo tijdelijk in een gelijkaardige situatie terecht als de werkzoekenden die hun taak overnemen.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Doel van het creatief verlof is een brede waaier van mogelijkheden te openen voor de bijscholing en de confrontatie met het praktijkveld. Daardoor kan aan de verschillende sectoren van het onderwijs, de hulpverlening, de maatschappelijke en de bedrijfswereld regelmatig een vernieuwende impuls gegeven worden.

Naast die brede waaier van mogelijkheden wil het voorstel ruimte bieden aan creativiteit en vernieuwing op verschillende terreinen. Daardoor kunnen zowel het scholings- als het vormings en tewerkstellingspeil verbeterd worden.

Art. 2

Voor al in een aantal sectoren zijn dikwijls de nodige financiële en organisatorische faciliteiten en mogelijkheden niet aanwezig voor de bijscholing of het opdoen van ervaring in het praktijkveld of omgekeerd. Daarom zou van bij de start daarvoor een aantal sectoren worden vooropgesteld. Na de opgedane ervaring kan het toepassingsgebied uitgebreid worden tot meer of alle sectoren van het sociaal en economisch leven.

Art. 3

Het creatief verlof bedraagt twee jaren over een volledige arbeidsloopbaan. Opzet van het voorstel is dat de gegadigden ook op latere leeftijd nog voor een beperktere periode in aanmerking zouden komen voor creatief verlof. De mogelijkheid om creatief verlof in één periode, of aaneensluitend op te nemen, strekt ertoe zowel de mogelijkheid open te laten voor het volgen van een langduriger opleiding of de uitwerking van een bepaald project als voor regelmatige vernieuwende impulsen in het persoonlijk- en beroepsleven.

Het voorzien van een minimumduur voor de periode van creatief verlof heeft tot doel de door deze wet beoogde doeleinden op een minimale wijze te realiseren.

Art. 4

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet verscheidene mogelijkheden voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Het creatief verlof wordt hierbij gelijkgesteld met de wetgeving inzake sociale promotie en het verlof voor uitoefening van een politiek mandaat.

Daartoe moet de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten worden aangepast.

— contribuer réellement à la redistribution du travail;

— donner à davantage de personnes la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans un milieu de travail.

Les personnes bénéficiant d'un congé de créativité ne se voient plus attribuer qu'un revenu de remplacement (montant correspondant aux allocations de chômage) et se retrouvent temporairement dans une situation similaire à celle des demandeurs d'emploi qui reprennent leur tâche.

Commentaire des articles

Article 1

Le congé de créativité vise à créer un large éventail de possibilités de recyclage et de confrontation à la pratique. Les différents secteurs de l'enseignement, de l'assistance, de la vie sociale et de l'économie pourraient ainsi bénéficier régulièrement d'une impression rénovatrice.

Parallèlement à ce large éventail de possibilités, la proposition entend favoriser la créativité et la rénovation dans divers domaines, ce qui permet d'améliorer aussi bien le niveau de qualification que celui de la formation et de l'emploi.

Art. 2

Souvent des secteurs bien particuliers ne disposent pas sur le plan financier et organisationnel des facilités et possibilités requises par le recyclage et l'acquisition d'une expérience pratique et vice-versa. C'est pourquoi seuls un certain nombre de secteurs seraient retenus dès le départ. À la lumière de l'expérience acquise, le champ d'application pourrait s'étendre à d'autres secteurs de la vie économique et sociale, voire à l'ensemble de ceux-ci.

Art. 3

La durée du congé de créativité est de deux ans sur une carrière complète. Il s'agit de permettre à ceux qui sont moins jeunes et sont intéressés par ce congé d'en encore pouvoir profiter pour une période plus brève. La faculté de prendre ce congé de créativité en une seule fois ou par périodes successives vise à ménager la possibilité tant de suivre une formation prolongée ou de réaliser un projet déterminé que de donner régulièrement des impulsions rénovatrices à la vie personnelle et professionnelle.

La fixation d'une durée minimum a pour but de favoriser une réalisation minimale des objectifs visés par cette loi.

Art. 4

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit diverses possibilités quant à la suspension du contrat de travail.

Le congé de créativité est assimilé à cet égard aux facilités prévues par la législation relative à la promotion sociale et au congé octroyé pour exercer un mandat politique.

Il y a lieu à cet effet d'adapter la loi sur les contrats de travail.

Art. 5

De bepaling van vaste termijnen voor de verwittiging strekt ertoe de nodige tijd te laten voor de (her)aanpassing van de werkorganisatie en de aanwerving van nieuwe werknemers.

Art. 6

Dit artikel regelt de procedure die dient gevolgd om creatief verlof aan te vragen en er verslag over uit te brengen. Om de oprichting van een nieuwe instantie te vermijden zou hiervoor beroep worden gedaan op het regionaal tewerkstellingscomité. In deze instantie zetelen vertegenwoordigers van de overheid en werkgevers- en werknemersafgevaardigden. Dit comité heeft ook een ruime ervaring opgedaan in de beoordeling van aanvragen voor tewerkstelling in het Bijzonder Tijdelijk Kader.

Zo nodig kunnen aan de samenstelling en de werking van genoemd comité wijzigingen of aanvullingen worden gebracht naar aanleiding van deze nieuwe opdracht. Zoals voor zijn andere opdrachten heeft het regionaal tewerkstellingscomité een adviserende bevoegdheid. De uiteindelijke beslissing behoort tot de bevoegdheid van de Minister die instaat voor het tewerkstellingsbeleid. De verslaggeving over de projecten van creatief verlof heeft vooral tot doel beschikbare informatie te verzamelen en hierdoor het overheidsbeleid te verbeteren en, zo nodig, bij te sturen.

Art. 7

Tijdens het creatief verlof wordt de betrokkene ingeschreven voor de sector werkloosheidsuitkeringen. De bepalingen inzake gewerkte of gelijkgestelde dagen zijn hier ook toepasselijk. Door het inlassen van deze « wachttijd » wordt tevens een garantie ingebouwd dat creatief verlof slechts kan ingaan na een periode van voorafgaandelijke tewerkstelling. Er zijn twee uitzonderingen op de werkloosheidsreglementering, nl. de vrijstelling van stempelcontrole en het aannemen van geschikt werk.

Het opzet hiervan is de aanvrager volwaardige kansen te geven om zijn creatief verlof te gebruiken. Anderzijds kan het recht op werkloosheidsuitkeringen wel vervallen wanneer de periode van creatief verlof niet gebruikt wordt om het oorspronkelijk doel na te streven of om een nieuwe winstgevende bezigheid uit te voeren.

Art. 8

Dit artikel garandeert aan de aanvrager dezelfde rechten inzake het sociaal statuut als tijdens de periode van tewerkstelling. Meer bepaald gaat het om de rechten op ziekteverzekering, kinderbijlagen, jaarlijks verlof, pensioenen, arbeidsvoorziening en werkloosheid en alle andere bepalingen geregeld door de wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 9

Doel van dit artikel is de vacante betrekking te laten innemen door een nieuwe, mogelijk eerder werkloze, arbeidskracht. Hiervoor wordt verwezen naar de vervanging van oudere werknemers door jongeren in het kader van de regeling van het wettelijk brugpensioen (art. 68 tot 80 inbegrepen van de wet van 22 december 1977).

Art. 5

La fixation de délais de notification définis vise à donner à l'employeur le temps nécessaire pour (ré)adapter l'organisation du travail et recruter de nouveaux travailleurs.

Art. 6

Cet article règle la procédure à suivre pour solliciter un congé de créativité et en rendre compte. Afin d'éviter la création d'un nouvel organe, on ferait appel au comité régional de l'emploi. Des représentants des pouvoirs publics et des délégués des employeurs et des travailleurs siègent dans ce comité, qui a aussi acquis une large expérience dans l'appréciation des demandes introduites en vue de faire partie du cadre spécial temporaire.

Au besoin, la composition et le fonctionnement de ce comité peuvent être modifiés ou complétés dans la perspective de cette nouvelle mission. Comme pour ses autres tâches, le comité régional de l'emploi a une compétence consultative. La décision définitive appartient au ministre qui a la politique de l'emploi dans ses attributions. Le rapport à faire sur les projets réalisés dans le cadre du congé de créativité a essentiellement pour objet de rassembler les informations disponibles de façon à améliorer, et le cas échéant, à revoir la politique menée en la matière par les pouvoirs publics.

Art. 7

Pendant son congé de créativité, l'intéressé est inscrit au régime des allocations de chômage. Les dispositions relatives aux journées de travail ou assimilées sont applicables en l'occurrence. L'instauration d'un « délai de carence » offre en outre la garantie que le congé de créativité ne peut prendre cours qu'à l'issue d'une période de travail préalable. Deux dérogations à la réglementation sur le chômage sont prévues, à savoir la dispense du contrôle et l'acceptation d'un emploi convenable.

L'objet de ces exceptions est de donner des chances équivalentes au demandeur pour utiliser son congé de créativité. Par ailleurs, le droit aux allocations de chômage peut être supprimé lorsque la période de congé de créativité n'est pas mise à profit pour atteindre le but initial ou exercer une nouvelle activité lucrative.

Art. 8

Cet article garantit au demandeur, en ce qui concerne son statut social, les mêmes droits qu'au cours de la période de travail. Il s'agit plus particulièrement des droits à l'assurance maladie, aux allocations familiales, au congé annuel, aux pensions, à l'emploi et au chômage ainsi que de toutes les autres dispositions réglées par la législation et les conventions collectives de travail.

Art. 9

Le but de cet article est de faire occuper l'emploi vacant par un nouveau travailleur, éventuellement chômeur antérieurement. Il est fait référence à ce propos au remplacement de travailleurs plus âgés par des jeunes dans le cadre du régime de la prépension légale (art. 68 à 80 inclus de la loi du 22 décembre 1977).

Art. 10

Streeft een tweevoudig doel na :

- de mogelijkheid om terug te keren bij de vroegere werkgever en de vroegere functie of een nieuwe functie op te nemen die meer beantwoordt aan de gewijzigde situatie van de werknemer;
- de wettelijke bescherming van de werknemer tegen ongeoorloofd ontslag.

W. DEMEESTER-DE MEYER

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Creatief verlof kan worden toegekend aan de personen bedoeld in artikel 2 van deze wet met het oog op bijscholing, kennisname met nieuwe inzichten en toepassing ervan in het werkveld.

Art. 2

Komen in aanmerking voor het creatief verlof de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst in volgende sectoren :

- het onderwijzend en opvoedend personeel in het kleuter-, basis-, secundair- en niet-universitair onderwijs en in het buitengewoon onderwijs en het onderwijs voor sociale promotie;
- het opvoedend, behandelend en hulpverlenend personeel binnen de sectoren gehandicaptenzorg, jeugdzorg, bejaardenzorg;
- het behandelend en hulpverlenend personeel binnen de gezondheidszorg en het maatschappelijk werk.

De Minister kan door een in Ministerraad overlegd besluit, het toepassingsgebied uitbreiden tot andere sectoren en personen.

Art. 3

De maximale duur van het creatief verlof bedraagt twee volledige jaren of 24 maanden binnen een volledige arbeidsloopbaan in het kader van de wetgeving op de pensioenen.

Voor de aanvrager met een leeftijd van minstens dertig, veertig of vijftig jaar wordt deze maximale duur teruggebracht tot respectievelijk achttien, twaalf en zes maanden.

Het creatief verlof kan in één aaneensluitende of gespreide periodes worden opgenomen.

De minimale duur van één periode bedraagt evenwel drie maanden.

Art. 4

Artikel 28, 4°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt aangevuld met een letter d), luidend als volgt :

« d) de wet van (datum) tot instelling van het creatief verlof. »

Art. 10

Cette disposition répond à un objectif double :

- la possibilité de retourner auprès de l'employeur précédent et d'y exercer la fonction antérieure ou une nouvelle fonction correspondant mieux à la situation modifiée du travailleur;
- la protection légale du travailleur contre un licenciement abusif.

PROPOSITION DE LOI

Art. 1

Un congé de créativité peut être accordé aux personnes visées à l'article 2 de la présente loi à des fins de recyclage, d'acquisition de nouvelles connaissances et d'application de celles-ci au niveau pratique.

Art. 2

Peuvent prétendre au congé de créativité les personnes liées par un contrat de travail dans les secteurs suivants :

- le personnel enseignant et éducatif de l'enseignement maternel, fondamental, secondaire et non universitaire ainsi que de l'enseignement spécial et de promotion sociale;
- le personnel éducatif, soignant et auxiliaire des secteurs de l'encadrement des handicapés, des jeunes et des personnes âgées;
- le personnel soignant et auxiliaire des secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale.

Le Ministre peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres étendre le champ d'application de la présente loi à d'autres secteurs ou personnes.

Art. 3

La durée maximum du congé de créativité est fixée à deux années entières ou 24 mois au cours d'une carrière complète au sens de la législation sur les pensions.

Pour un demandeur âgé d'au moins trente, quarante ou cinquante ans, cette durée maximum est ramenée respectivement à dix-huit, douze et six mois.

Le congé de créativité peut être pris en une ou plusieurs périodes.

La durée minimum de chaque période est toutefois de trois mois.

Art. 4

L'article 28, 4°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un littéra d), libellé comme suit :

« d) la loi du (date) instaurant le congé de créativité. »

Art. 5

De werkgever wordt minstens drie maanden vóór het opnemen van het creatief verlof verwittigd door de werknemer. Deze verwittiging gebeurt schriftelijk en met melding van kennisname door de werkgever. De werkgever ontvangt binnen genoemde periode ook de beslissing van de instantie die een beslissing neemt omtrent het toekennen van het creatief verlof.

Minstens drie maanden vóór het einde van het creatief verlof wordt de werkgever verwittigd door de werknemer die hierbij ter kennis brengt dat hij zijn vroegere functie wil hernemen of de arbeidsovereenkomst wil beëindigen bij het einde van het creatief verlof. In laatstgenoemd geval gelden de regels inzake opzegging.

Art. 6

De werknemer die wenst gebruik te maken van de mogelijkheid van creatief verlof dient zes maanden vóór de voorziene start van het verlof hiertoe een gemotiveerde aanvraag in bij het regionaal tewerkstellingscomité.

De aanvraag vermeldt, naast de identificatiegegevens, de voorziene duur, de inhoud en het persoonlijk en maatschappelijk nut van het creatief verlof.

Het regionaal tewerkstellingscomité kan aan de aanvrager bijkomende inlichtingen omtrent zijn aanvraag vragen. Het comité kan de aanvrager ook vragen persoonlijk te verschijnen.

De Minister tot wiens bevoegdheid het tewerkstellingsbeleid behoort, zal zijn beslissing aangetekend versturen aan de aanvrager uiterlijk twee maanden na het indienen van de aanvraag. Een negatieve beslissing wordt met redenen omkleed.

Minstens halfjaarlijks en/of bij het einde van het creatief verlof zal de aanvrager een verslag over zijn creatief verlof toesturen aan het regionaal tewerkstellingscomité.

In functie van deze nieuwe opdracht kan de Minister de samenstelling en werkwijze van dit comité wijzigen of aanvullen.

Art. 7

Tijdens het creatief verlof kan de aanvrager beroep doen op werkloosheidsuitkeringen indien hij overeenkomstig artikel 118 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 het vereiste aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen kan bewijzen en geen enkele bezoldiging ontvangt.

Daartoe zal de aanvrager een dubbel van de beslissing omtrent de aanvraag voor creatief verlof voorleggen bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de woonplaats.

Tijdens het creatief verlof is de aanvrager vrijgesteld van stempelcontrole. Hij kan door de diensten van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening niet worden opgeroepen om een geschikt werk te zoeken of aan te nemen.

Art. 8

Het creatief verlof wordt aanzien als een met arbeid gelijkgestelde periode voor wat betreft het statuut van het overheidspersoneel en het sociaal zekerheidsrecht.

Art. 9

Tijdens het creatief verlof is de werkgever ertoe gehouden een nieuwe werknemer aan te nemen met een gelijkaardige kwalificatie en functie als de persoon die hij vervangt.

Art. 5

Le travailleur avertit l'employeur au moins trois mois avant de prendre le congé de créativité. Cet avertissement se fait par écrit avec accusé de réception par l'employeur. Ce dernier reçoit également dans le délai précité la décision de l'organe appelé à statuer sur l'octroi du congé de créativité.

Au moins trois mois avant la fin de ce congé, l'employeur est averti par le travailleur qui lui fait savoir qu'il souhaite reprendre sa fonction antérieure ou mettre fin à son contrat de travail à l'expiration du congé de créativité. Dans ce dernier cas, les règles relatives au préavis sont d'application.

Art. 6

Le travailleur désireux de bénéficier d'un congé de créativité doit introduire six mois avant la date prévue pour le début du congé une demande motivée auprès du comité régional de l'emploi.

Outre les données relatives à l'identité de l'intéressé, la demande mentionne la durée prévue, le contenu et l'utilité personnelle et sociale du congé de créativité.

Le Comité régional de l'emploi peut demander à l'auteur de la requête des informations complémentaires sur celle-ci. Le comité peut également lui demander de comparaître en personne.

Le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions communiques sa décision par pli recommandé adressé au demandeur au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. Toute décision négative doit être motivée.

Au moins pour chaque semestre et/ou à la fin du congé de créativité, le demandeur transmettra un rapport sur ce congé au comité régional de l'emploi.

Le Ministre peut modifier ou compléter la composition et le fonctionnement du comité précité, compte tenu de la nouvelle mission qui lui est impartie.

Art. 7

Pendant le congé de créativité, le demandeur peut prétendre aux allocations de chômage si, conformément à l'article 118 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963, il justifie du nombre requis de journées de travail ou assimilées et ne perçoit aucune rémunération.

A cette fin, l'intéressé présentera un double de la décision relative à sa demande au bureau de l'Office national de l'emploi de son domicile.

Durant le congé de créativité, le demandeur est dispensé du contrôle du chômage. Il ne peut être convoqué par les services de l'Office national de l'emploi pour rechercher ou accepter un emploi convenable.

Art. 8

En ce qui concerne le statut du personnel des services publics et le droit à la sécurité sociale, le congé de créativité est considéré comme une période assimilée à une période d'activité.

Art. 9

Au cours du congé de créativité, l'employeur est tenu de recruter un nouveau travailleur ayant une qualification et une fonction équivalentes à celles de la personne qu'il remplace.

Deze aanwerving wordt geregeld volgens de bepalingen i.v.m. het wettelijk bruggensioen van de wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen.

Art. 10

De werknemer heeft het recht om, na het creatief verlof, zijn taak terug op te nemen bij zijn werkgever. Bij gebrek aan werk komt de werknemer bij voorrang in aanmerking voor mutatie of voor reffectatie naar een gelijkaardig werk. Zo deze regeling niet mogelijk is moet een opzegvergoeding worden uitbetaald volgens de regels van de arbeidswetgeving. In geen geval kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen in de periode tussen de aanvang van het creatief verlof en de verwittiging van de terugkeer naar de oorspronkelijke functie.

21 mei 1981.

W. DEMEESTER-DE MEYER
L. VAN DEN BRANDE
J. LENSSSENS
A. DENEIR

Ce recrutement est régi par les dispositions concernant la prépension légale prévues par la loi du 22 décembre 1977 relative aux propositions budgétaires 1977-1978.

Art. 10

A l'expiration du congé de créativité, le travailleur a le droit de reprendre ses fonctions auprès de son employeur. En l'absence de travail, l'intéressé entre par priorité en ligne de compte pour une mutation ou une réaffectation à un poste équivalent. A défaut, une indemnité de préavis doit être payée selon les règles prévues par la législation sur le travail. En aucun cas, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail entre le début du congé de créativité et la notification du retour en vue d'exercer la fonction initiale.

21 mai 1981.