

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1990-1991

20 NOVEMBRE 1990

PROPOSITION DE LOI

**instaurant le droit à
l'interruption de carrière**

(Déposée par Mme De Meyer)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi n'oblige pas les employeurs à accepter une demande d'interruption de carrière. En l'absence de convention collective de travail, ils peuvent refuser cette possibilité. L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 prévoit qu'au sein des différents secteurs, les conditions seront examinées afin de donner une suite favorable aux demandes d'interruption de carrière.

On observe en ce moment une évolution positive, puisque de plus en plus de CCT permettent l'interruption de la carrière professionnelle.

Si l'interruption de carrière peut être demandée par les travailleurs des deux sexes, il s'avère toutefois qu'il s'agit d'un phénomène typiquement féminin (environ 85 % du nombre total de demandes).

Une des causes de cette situation est sans doute la répartition des tâches au sein de la société, qui a pour conséquence que des femmes, à certains moments de leur carrière, « choisissent » d'interrompre provisoirement leurs activités professionnelles afin de se consacrer à la garde des enfants ou aux soins du ménage. Dans une situation idéale, l'interruption de carrière pourrait être considérée comme un instrument de planification de la carrière professionnelle permettant aux travailleurs (hommes et femmes) de décider librement du déroulement de leur vie active et d'en choisir librement le contenu (famille - travail - autre - ...)

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1990-1991

20 NOVEMBER 1990

WETSVOORSTEL

**tot recht op
loopbaanonderbreking**

(Ingediend door Mevr. De Meyer)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet legt werkgevers geen verplichting op om loopbaanonderbreking toe te kennen. Bij gebrek aan collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zij die mogelijkheid weigeren. Het interprofessioneel akkoord van 18 november 1988 voorziet dat in de sectoren de voorwaarden worden onderzocht om een gunstig gevolg te geven aan de aanvragen van loopbaanonderbreking.

Er is momenteel een positieve evolutie waar te nemen waarbij steeds meer CAO's een beroepsloopbaanonderbreking toelaten.

Hoewel loopbaanonderbreking kan aangevraagd worden door vrouwen en mannen, blijkt het een typisch vrouwelijk fenomeen (ongeveer 85 % van het totaal aantal).

De redenen hiervan kunnen enerzijds gezocht worden in de maatschappelijke taakverdeling die tot gevolg heeft dat vrouwen op bepaalde tijdstippen van hun loopbaan « kiezen » voor een tijdelijke onderbreking hiervan om de zorg van kinderen of het huishouden op zich te nemen. In een ideale situatie kan de loopbaanonderbreking beschouwd worden als een onderdeel van de ganse loopbaanplanning waarbij het (vrouwelijke én mannelijke) werknemers moet toegelaten zijn hun arbeidsgeschiedenis zelf te bepalen en vrij te kiezen voor de opvulling ervan (gezin - arbeid - andere - ...)

Le fait que les femmes soient aussi nombreuses à vouloir bénéficier de l'interruption de carrière indique également qu'elles sont souvent occupées dans des fonctions moins bien rémunérées, moins intéressantes, comportant moins de responsabilités et offrant des conditions de travail peu favorables (flexibles), ce qui les pousse à franchir ce pas plus rapidement par mécontentement ou par manque de perspectives d'avenir. Le fait d'opter pour une interruption de carrière ne peut avoir aucune incidence négative sur la situation professionnelle de la femme.

Nous plaillons dès lors pour une protection absolue du travailleur, qui garantisse sa réinsertion professionnelle, même en cas d'interruption à temps partiel. Aussi l'interruption de carrière doit-elle être un droit pour les travailleurs du secteur privé, comme pour les agents des services publics; un droit qui ne soit pas subordonné uniquement à des circonstances familiales telles que la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les travailleurs qui souhaitent se retirer temporairement du circuit du travail pour d'autres raisons doivent pouvoir bénéficier de cette possibilité.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

L'article 100, premier et deuxième alinéas, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales est remplacé par ce qui suit :

« Tout travailleur a droit à l'interruption de carrière. Une allocation est octroyée au travailleur qui demande à son employeur l'application de ce droit à l'interruption de carrière. L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui bénéficie d'une interruption de carrière par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations de chômage pour chaque jour de la semaine. »

Art. 2

L'article 101, premier alinéa, de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 100, premier alinéa, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant, à partir du jour de la demande et jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois prenant cours à la fin de la suspension ».

Anderzijds wijst het veelvuldig kiezen voor loopbaanonderbreking door vrouwen ook op het feit dat vrouwen vaak tewerkgesteld zijn in minder betaalde, minder interessante, minder verantwoordelijke functies, onder weinig gunstige (flexibele) arbeidsvoorwaarden, waardoor zij uit onvrede of gebrek aan perspectieven vlugger deze stap zetten. Het kiezen voor een loopbaanonderbreking mag geenszins nadelige effecten hebben op de beroepssituatie van de vrouw.

Wij pleiten dus voor een degelijke bescherming van de werknemer ook bij deeltijdse loopbaanonderbreking, waarbij een terugkeer in het arbeidscircuit gegarandeerd moet worden. De loopbaanonderbreking dient dan ook een recht te zijn voor de werknemer, zoals in de overheidsdiensten. Een recht dat niet alleen gekoppeld wordt aan familiale voorwaarden, zoals de geboorte of de adoptie van een kind. Ook werknemers die om andere redenen zich tijdelijk wensen terug te trekken uit het arbeidsproces moeten over deze mogelijkheid kunnen beschikken.

M. DE MEYER

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Artikel 100, eerste en tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt vervangen door wat volgt :

« Elke werknemer heeft recht op loopbaanonderbreking. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die aan zijn/haar werkgever de toepassing vraagt van dit recht op loopbaanonderbreking. De werkgever moet de werknemer in loopbaanonderbreking vervangen door een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week ».

Art. 2

Artikel 101, eerste lid, van dezelfde wet, wordt vervangen door wat volgt :

« Wanneer, met toepassing van artikel 100, eerste lid, de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten wordt geschorst, mag de werkgever vanaf de dag van de aanvraag en tot drie maanden na het einde van de schorsing, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden ».

Art. 3

A l'article 102 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er} est remplacé par ce qui suit : « Tout travailleur a droit à une interruption de carrière à temps partiel. Une allocation est octroyée au travailleur qui demande à son employeur l'application de ce droit à une interruption de carrière à temps partiel. L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui bénéficie d'une interruption de carrière à temps partiel par un chômeur complet indemnisé qui perçoit des allocations de chômage pour chaque jour de la semaine »;

2° le § 2 est supprimé.

5 novembre 1990.

Art. 3

In artikel 102 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de eerste paragraaf wordt vervangen door wat volgt : « Elke werknemer heeft recht op een deeltijdse loopbaanonderbreking. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die aan zijn/haar werkgever de toepassing vraagt van dit recht op deeltijdse loopbaanonderbreking. De werkgever moet de werknemer in deeltijdse loopbaanonderbreking vervangen door een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week »;

2° de tweede paragraaf wordt opgeheven.

5 november 1990.

M. DE MEYER