

ROYAUME DE BELGIQUE

CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.



COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES.

A V I S N° 770.

A V I S N° 37.

Séance du mercredi 11 janvier 1984.

Réglementation de certaines interruptions de la carrière professionnelle.

(Demandes d'avis du Ministre de l'Emploi et du Travail des 21 janvier 1983 et 1er février 1983).

x x x

A V I S N° 770.

OBJET : Réglementation de certaines interruptions de la carrière professionnelle.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé l'avis de la Commission du travail des femmes et du Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi réglementant certaines interruptions de la carrière professionnelle, respectivement le 21 janvier 1983 et le 1er février 1983.

Le 4 octobre 1983, le Ministre a également consulté le Conseil et la Commission sur une proposition de loi relative à l'interruption de la carrière professionnelle, déposée par Madame M. SMET (doc. parl., Chambre, session 1982-1983, n° 711/1 du 22 juin 1983).

Pour l'examen de ces demandes d'avis, il a été décidé d'organiser une collaboration entre le Conseil national du Travail et la Commission du travail des femmes.

A cet effet, a été créée une Commission mixte C.N.T.-C.T.F.- Interruption de la carrière professionnelle au sein de laquelle siègent les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs au Conseil national du Travail et à la Commission du travail des femmes.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil national du Travail et la Commission du Travail des femmes ont émis, le 11 janvier 1984, l'avis suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET DE LA
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES.

I. PORTEE ET CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE LOI ET DE LA PROPOSITION
DE LOI SOUMIS POUR AVIS.

A. Avant-projet de loi réglementant certaines interruptions de
la carrière professionnelle.

1. Objectif.

Le Conseil et la Commission constatent que l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi se réfère à l'accord de gouvernement du 18 décembre 1981 qui précise que le gouvernement stimulera la redistribution du travail en élargissant les possibilités d'interrompre la carrière professionnelle.

L'exposé des motifs précise en outre que sans créer d'emplois nouveaux, les nouvelles possibilités d'interruptions de carrière professionnelle prévues par l'avant-projet en matière de congé parental et de congé de formation permettront néanmoins l'engagement de travailleurs temporaires par l'élargissement des possibilités de conclure un contrat de remplacement.

2. Contenu.

L'avant-projet de loi comprend trois chapitres traitant respectivement du congé parental, du congé de formation et du contrat de remplacement.

Chapitre I - Congé parental.

- a. En ce qui concerne le congé parental, le champ d'application ratione personae est très large.

En vertu de l'article 1 de l'avant-projet de loi, le congé parental s'applique à tous les travailleurs tant du secteur public que du secteur privé ainsi qu'à leurs employeurs.

L'avant-projet de loi ne porte toutefois pas atteinte à certaines dispositions particulières plus favorables en ce moment pour les agents du secteur public ou pour certaines catégories de travailleurs du secteur privé, ni aux régimes plus favorables qui pourront être élaborés à l'avenir.

- b. Il énonce le principe selon lequel le travailleur a droit à un congé parental en vue de l'éducation de son enfant au cours de la période d'un an prenant cours le jour de la naissance ou le jour de l'admission de fait de l'enfant dans le foyer en vue de l'adoption. Ce droit peut être exercé, soit séparément, soit cumulativement par chacun des parents (article 2, § 1er).
- c. L'avant-projet de loi détermine en outre les conditions dans lesquelles le congé parental peut être pris (article 2, §§ 2 à 5) :
 - 1) La demande doit être introduite par écrit au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant le début du congé parental.
 - 2) La durée du congé parental ne peut excéder six mois; il ne peut être fractionné ; toutefois, lorsque le travailleur le demande, le congé parental est remplacé, pour une durée de six mois maximum, par un régime de travail à temps partiel existant dans l'entreprise.
 - 3) Le travailleur peut mettre fin au congé parental avant l'expiration du terme prévu, pour des motifs légitimes et à condition d'avertir par écrit l'employeur au moins un mois à l'avance.
 - 4) Le travailleur ne peut exercer d'occupation lucrative pendant la durée du congé parental.
- d. En outre, l'avant-projet de loi prévoit une protection contre le licenciement (article 3).

A partir du jour de l'introduction de la demande jusqu'à l'expiration d'un mois après la fin du congé parental, l'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande de ce congé.
La charge de la preuve de ce motif incombe à l'employeur.

L'employeur qui met fin sans motif valable ou sans motif au contrat de travail doit payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, par analogie avec ce qui est prévu à l'article 63, 3e alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité due au travailleur pour rupture du contrat de travail, mais non avec les indemnités dues en cas de licenciement abusif prévues par d'autres dispositions légales.

- e. En raison de l'analogie existant entre la protection contre le licenciement en cas de grossesse et d'accouchement et la protection contre le licenciement en cas de congé parental, l'avant-projet de loi porte de trois mois à six mois l'indemnité pour licenciement illicite en cas de grossesse et d'accouchement, telle qu'elle est prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 4).
- f. Enfin, l'avant-projet de loi prévoit que l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant le congé parental.

A cet effet, le congé parental est ajouté à l'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel énumère un certain nombre de cas entraînant la suspension de l'exécution du contrat de travail (article 5).

Chapitre II - Congé de formation.

- a. L'avant-projet de loi règle le droit au congé de formation par l'insertion d'un nouvel article 30 bis dans la partie générale de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 6).

Cela implique que contrairement au congé parental, le champ d'application se limite en ce qui concerne le congé de formation aux travailleurs et aux employeurs du secteur privé qui relèvent de la loi du 3 juillet 1978.

L'avant-projet de loi exige en outre que le travailleur ait cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- b. Le congé de formation pourra être d'un an au maximum et devra être demandé par lettre recommandée au moins trois mois avant le début du congé.
- c. En outre, l'avant-projet de loi dispose que le congé de formation peut être refusé s'il est incompatible avec l'intérêt de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de notifier à l'intéressé, par lettre recommandée à la poste, son refus motivé dans le mois qui suit l'introduction de la demande.

En cas de contestation, le travailleur peut porter le différend devant le bureau de conciliation de la commission paritaire compétente qui doit statuer dans le mois qui suit la demande de conciliation.

- d. Enfin, le travailleur ne peut exercer d'activité lucrative pendant la durée du congé de formation.

Chapitre III - Le contrat de remplacement.

- a. L'avant-projet de loi vise à étendre à tous les travailleurs visés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la possibilité de conclure un contrat de remplacement, qui est actuellement réservée aux seuls employés dans le cadre de l'article 68 de cette loi. A cet effet, l'article 68 de la loi du 3 juillet 1978 est abrogé et un nouvel article 11 ter est inséré dans la partie générale de cette loi (articles 7 et 8).
- b. En outre, l'avant-projet autorise la conclusion d'un contrat de remplacement dans tous les cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, sauf en cas de suspension pour manque de travail résultant de causes économiques ou pour raison d'intempéries, alors que l'article 68 ne permet de conclure un contrat de remplacement que pour un employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler.

- c. Le travailleur qui supplée un travailleur dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles légales en matière de durée du contrat et de délai de préavis.
- d. En outre, l'avant-projet de loi précise que le motif, l'identité du ou des travailleurs remplacés et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

- e. Enfin, l'avant-projet de loi précise que la durée d'un tel contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans.

Cette durée maximum s'applique également lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats successifs sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur.

Au-delà de cette durée, le contrat est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

B. Proposition de loi relative à l'interruption de la carrière professionnelle, déposée par Mme M. SMET.

1. Objectif.

La Commission et le Conseil constatent que la proposition de loi de Madame M. SMET a un objectif plus large que le projet de loi du Ministre HANSENNE.

- a. Selon les développements, cette proposition de loi vise en effet à résoudre certains aspects du problème de l'emploi.

Le système envisagé dans la proposition de loi offre aux travailleurs la possibilité de mieux concilier les différentes composantes de leur vie, à savoir la vie professionnelle, la vie privée et la vie sociale.

Toujours selon les développements, pour l'entreprise les avantages se situent principalement au niveau de la meilleure qualification des travailleurs, de l'amélioration de la motivation en raison des possibilités de choix et de la souplesse offerte par la possibilité d'adaptation à l'évolution des conditions économiques.

Enfin, en période de crise, un système d'interruption de la carrière professionnelle ouvre de sérieuses perspectives d'emploi du fait de l'obligation de remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière pendant une longue période.

- b. En ce qui concerne les motifs de l'interruption de la carrière professionnelle, la proposition de loi tend à tenir compte de diverses motivations de nature sociale, familiale culturelle, politique et personnelle.

2. Contenu.

- a. La proposition de loi s'applique aux travailleurs au sens large du terme et aux employeurs du secteur privé. Sont toutefois exclus du champ d'application, les établissements d'enseignement du secteur libre subventionné et leur personnel (article 1).
- b. La proposition de loi prévoit en outre quatre possibilités d'interruption :
 - 1) Interruption pour raisons familiales et pour satisfaire aux obligations parentales.
 - a) Un congé familial est accordé au travailleur en raison de la maladie de son conjoint, d'un parent ou allié ou en raison de l'accident dont l'une de ces personnes a été victime. Ces personnes doivent vivre sous le même toit que le travailleur concerné et la nécessité de la présence du travailleur à son domicile doit être établie au moyen d'un certificat médical. La durée de ce congé est limitée à trois mois par an (article 2).

- b) Un congé d'accueil de trois mois au maximum est accordé au travailleur lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant et doit être demandé par écrit au moins un mois avant la date à laquelle il doit débiter. La durée du congé doit être communiquée au moment de la demande. Une prolongation est possible avec l'accord de l'employeur (article 3).
- c) Un congé parental de six mois au moins est accordé après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. Pour les enfants handicapés ou malades pendant plus d'un an, ce délai est porté à six ans. Le congé doit être demandé par écrit un mois au moins avant la date à laquelle il doit débiter. La durée du congé est communiquée au moment de la demande. Une prolongation est possible avec l'accord de l'employeur.

Le congé peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux parents (article 4).

2) Interruption pour raisons politiques.

Un congé politique de huit ans au maximum est accordé au travailleur membre de la Chambre des Représentants, du Sénat ou de la Députation permanente, et de six ans au maximum au travailleur nommé comme bourgmestre, échevin ou président d'un C.P.A.S. dans des communes de plus de 50.000 habitants.

La proposition de loi prévoit en outre une protection contre le licenciement du travailleur candidat aux élections législatives ou communales (article 5).

3) Interruption pour raisons d'études.

Un congé d'études est accordé pour la durée des études; cependant la durée maximum est fixée à cinq ans au cours d'une carrière professionnelle complète.

Le congé peut être pris en une seule fois ou en plusieurs périodes distinctes. La durée minimum d'une période doit cependant être de trois mois (article 6).

4) Interruption pour raisons de convenance personnelle.

Un congé est accordé au travailleur pour les raisons de convenance personnelle suivantes :

- a) préparation à la retraite ; ce congé peut être pris au plus tôt cinq ans avant l'âge de la retraite ;
 - b) maladie prolongée d'un membre de la famille vivant sous le même toit que le travailleur ;
 - c) congé d'épanouissement après chaque période de six années de travail, pour une durée maximum d'un an (article 7).
- c. La proposition de loi fixe en outre un certain nombre de modalités pour l'interruption de la carrière professionnelle de longue durée (articles 8 à 10 inclus) :
- 1) La durée du congé politique, du congé d'études et du congé pour raisons de convenance personnelle est de trois mois au moins.
 - 2) Le travailleur doit avertir son employeur par écrit un mois au moins avant la date à laquelle le congé politique, le congé d'études et le congé pour raisons de convenance personnelle doit débiter.
 - 3) Le congé peut se terminer prématurément à la demande du travailleur, lequel avertit l'employeur par écrit au moins trente jours calendrier à l'avance.
 - 4) Le congé parental, le congé d'études et le congé pour raisons de convenance personnelle peuvent être accordés à mi-temps à la demande du travailleur ; le passage d'un congé à mi-temps à un congé à temps plein et vice-versa n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.
 - 5) Tout travailleur qui prend un congé parental, un congé politique, un congé d'études ou un congé pour raisons de convenance personnelle doit être remplacé, pendant son absence, par un chômeur complet indemnisé.

d. Enfin, la proposition de loi détermine le statut social du travailleur (article 11 à 18 inclus).

- 1) Pendant l'interruption, l'exécution du contrat de travail est suspendue ; aucune rémunération n'est versée, cependant ces périodes d'interruption sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.
- 2) Le travailleur est protégé contre le licenciement :
 - a) En cas de préavis donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis cesse de courir pendant cette suspension.
 - b) A partir du moment où l'employeur est averti par écrit jusque six mois après la fin de cette interruption, il ne peut poser aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail si ce n'est pour des raisons n'ayant aucun rapport avec l'interruption de la carrière. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

En cas de violation de cette interdiction de licenciement, l'employeur doit verser au travailleur concerné une indemnité équivalant à six mois de salaire, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

- 3) En ce qui concerne le maintien des droits en matière de sécurité sociale :
 - a) les interruptions de courte durée (congé pour raisons familiales, congé d'accueil) sont assimilées à des jours de travail pour le régime des allocations familiales, des pensions, de l'assurance maladie invalidité, du chômage et des vacances annuelles.
 - b) les interruptions de longue durée (congé parental, congé politique, congé d'études et congé pour raisons de convenance personnelle) sont prises en considération pour l'établissement du droit à la pension de retraite, pour autant que soient payées des cotisations, et neutralisées pour le régime des allocations familiales, de l'assurance maladie-invalidité et du chômage.

- 4) Le statut social tel qu'il est élaboré dans les points précédents n'est accordé que pour autant que le travailleur n'exerce aucune activité lucrative pendant la durée de l'interruption de sa carrière professionnelle.

II. POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS REPRESENTÉES AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET A LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES.

Le Conseil et la Commission ont estimé opportun d'examiner globalement le problème de l'interruption de la carrière professionnelle.

Ils n'ont dès lors pas procédé à un examen article par article de l'avant-projet de loi et de la proposition de loi soumis pour avis par le Ministre.

Les membres représentant les organisations de travailleurs et les membres représentant les organisations d'employeurs ont adopté vis-à-vis du problème de l'interruption de la carrière professionnelle des points de vue divergents et ont évalué à la lumière de ceux-ci l'avant-projet de loi et la proposition de loi soumis pour avis.

A. Point de vue des organisations de travailleurs.

1. Point de vue général concernant un régime en matière d'interruption de la carrière professionnelle.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'un régime en matière d'interruption de la carrière professionnelle doit être conçu dans une optique déterminée et doit par conséquent contenir nécessairement certaines éléments, tels qu'ils sont exposés ci-après.

a. Portée d'un régime en matière d'interruption de la carrière professionnelle.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'un régime d'interruption temporaire de la carrière professionnelle doit être conçu dans le cadre d'une redistribution du travail disponible. Ils soulignent à ce sujet que cet objectif ne peut être réalisé que moyennant le remplacement du travailleur qui interrompt sa carrière par un demandeur d'emploi.

En outre, ils soulignent qu'un tel régime ne peut aller à l'encontre des dispositions du Titre V de la loi du 4 août 1978 relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

b. Contenu du régime.

1) Motifs d'interruption de la carrière professionnelle.

- a) Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que les motifs d'interruption de la carrière professionnelle peuvent être très différents. Des raisons d'ordre familial, mais également des raisons sociales, culturelles, politiques ou personnelles peuvent inciter un travailleur à interrompre temporairement sa carrière.
- b) Ils estiment que l'interruption de la carrière professionnelle ne peut en aucun cas se limiter à des raisons d'ordre familial comme le congé parental.

Ils soulignent qu'une telle limitation pourrait aboutir à une discrimination entre les travailleurs. En effet, le risque existe que dans la pratique, ce soit principalement les travailleuses qui recourent à cette forme d'interruption de la carrière professionnelle.

c) Concrètement, ces membres proposent que les travailleurs puissent interrompre leur carrière dans les cas suivants :

1° pour des raisons familiales, à savoir :

- la naissance d'un enfant;
- l'accueil lors de l'adoption et de la tutelle officielle;
- l'accident ou la maladie de membres du ménage ou d'un autre parent ou allié.

2° pour des raisons politiques :

- la candidature à l'exercice d'un mandat politique à temps plein;
- l'exercice d'un mandat politique à temps plein.

3° pour des raisons personnelles.

d) De plus, le législateur devrait conférer au Roi le pouvoir d'étendre ces motifs après avis du Conseil national du Travail et de la Commission du travail des femmes.

2) Champ d'application.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que compte tenu de leur objectif, le champ d'application doit être aussi large que possible.

Le régime doit dès lors, à leur avis, s'appliquer à toutes les entreprises quelle qu'en soit la taille ainsi qu'à tous les travailleurs sans distinction.

3) Durée de l'interruption de la carrière professionnelle.

- a) L'optique dans laquelle le régime doit être conçu implique, selon les membres représentant les organisations de travailleurs, que l'interruption de la carrière professionnelle soit d'une durée relativement longue et couvre une période ininterrompue.

Ils proposent que la durée minimale soit d'un mois et la durée maximale de six mois sauf en cas d'exercice d'un mandat politique à temps plein, la durée étant fixée en l'occurrence à deux ans.

La durée maximale est fixée à six mois afin de faciliter la réinsertion du travailleur dans l'entreprise.

- b) Afin de permettre à l'employeur de prévoir le remplacement, la durée exacte de l'interruption de la carrière professionnelle doit être communiquée à l'employeur lors de la demande.
- c) Ils estiment en outre que dans certains cas, la durée de l'interruption de la carrière professionnelle doit pouvoir être prolongée ou écourtée :
- 1° La durée pourrait être prolongée dans des cas exceptionnels sur demande motivée du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, sauf lorsque la carrière professionnelle est interrompue pour des raisons politiques.
- 2° La durée pourrait être écourtée :
- en cas de décès de la personne pour laquelle l'interruption de la carrière professionnelle a été demandée ou lorsque le partenaire perd son emploi, à condition que l'employeur en soit averti par écrit au moins un mois à l'avance;
 - lorsque l'employeur est d'accord pour qu'il soit mis prématurément fin à l'interruption de la carrière professionnelle.

4) Période au cours de laquelle la carrière professionnelle peut être interrompue.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que la période au cours de laquelle la carrière professionnelle peut être interrompue doit être fixée selon la nature des cas. Ils proposent de fixer cette période comme suit :

- a) En cas d'interruption pour des raisons familiales :
- 1° naissance d'un enfant : dans les quinze mois qui suivent la naissance ;
 - 2° accueil en cas d'adoption ou de tutelle officieuse : dans les quinze mois qui suivent l'admission de fait de l'enfant dans le foyer en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse ;
 - 3° maladie ou accident : pendant la période d'incapacité due à la maladie ou l'accident.
- b) En cas d'interruption pour des raisons politiques :
- 1° candidature à l'exercice d'un mandat politique : pendant la durée de la campagne électorale ;
 - 2° exercice d'un mandat politique : pendant la durée du mandat politique, avec un maximum de deux ans.
- c) En cas d'interruption pour des raisons personnelles : pendant la durée de ces raisons.

5) Interruption de la carrière professionnelle à temps partiel.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'il faudrait prévoir la possibilité d'interrompre la carrière professionnelle à temps partiel sauf en cas d'interruption pour des raisons politiques.

Le travailleur qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle à temps partiel devrait avoir le droit de travailler, à sa demande, suivant le régime ou un des régimes de travail à temps partiel existant dans l'entreprise.

L'accord de l'employeur pourrait être requis lorsque le travailleur demande à travailler à temps partiel selon un régime de travail à temps partiel n'existant pas dans l'entreprise ou lorsqu'aucun régime de travail à temps partiel n'est prévu dans l'entreprise.

6) Procédure d'avertissement.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que l'interruption de la carrière ne doit être accordée qu'à la demande du travailleur.

Etant donné le principe formulé sous le point a), ils estiment cependant nécessaire que le travailleur avertisse l'employeur en temps opportun de son intention d'interrompre sa carrière.

Ils proposent de prévoir que le travailleur doit introduire sa demande par écrit au plus tôt trois mois et au plus tard un mois avant le début de l'interruption de la carrière professionnelle, sauf en cas de maladie ou d'accident.

Cette demande devrait mentionner :

- la durée de l'interruption de la carrière professionnelle ;
- les raisons de celles-ci ;
- le caractère à temps plein ou à temps partiel de l'interruption de la carrière professionnelle.

7) Suspension de l'exécution du contrat de travail.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'il faut prévoir la suspension de l'exécution du contrat de travail pendant l'interruption de la carrière professionnelle. Pendant cette suspension, aucune rémunération n'est due mais l'ancienneté est maintenue.

Ils estiment que compte tenu de l'objectif poursuivi, le travailleur ne peut exercer, au cours de la période de suspension, aucune activité lucrative à moins que celle-ci ne soit inhérente à l'interruption de la carrière professionnelle, comme par exemple l'exercice d'un mandat politique.

8) Protection contre le licenciement.

a) Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment opportun que lorsque le préavis est donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat due à l'interruption de la carrière professionnelle, le délai de préavis cesse de courir pendant cette suspension.

b) En outre, ils estiment qu'il faudrait stipuler expressément que l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du jour de l'introduction de la demande jusqu'à l'expiration d'un mois après la fin de l'interruption de la carrière professionnelle, sauf pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande d'interruption. La charge de la preuve de ce motif incombe à l'employeur.

Si l'employeur met fin sans motif valable ou sans raison au contrat de travail, il doit payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois.

Cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité due au travailleur en cas de rupture du contrat de travail, mais non avec les indemnités pour licenciement abusif prévues par d'autres dispositions légales.

9) remplacement obligatoire.

Comme ils l'ont déjà exposé sous le point a., les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que l'objectif du régime ne peut être réalisé que si l'on impose à l'employeur l'obligation de remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière.

Ils estiment que le travailleur qui interrompt sa carrière devrait être remplacé pendant cette période par un demandeur d'emploi non occupé, inscrit sur les listes de l'O.N.E.M.

Ce remplacement doit à leur avis être imposé lorsque le travailleur interrompt sa carrière aussi bien à temps plein qu'à temps partiel.

Ils soulignent en outre que le remplacement ne doit pas nécessairement se faire dans la fonction exercée par le travailleur qui interrompt sa carrière. Ils estiment en effet qu'il peut y avoir un glissement interne au sein de l'entreprise.

2. Point de vue relatif à l'avant-projet de loi et à la proposition de loi soumis pour avis.

a. Avant-projet de loi du Ministre HANSENNE.

Compte tenu des propositions qu'ils formulent quant à un régime d'interruption de la carrière professionnelle, les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent marquer leur accord sur le texte de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

- 1) Ils font tout d'abord observer que bien que l'avant-projet de loi se situe, selon l'exposé des motifs, dans le cadre de la répartition du travail, son dispositif ne répond pas à cet objectif.

Ils rappellent que cet objectif ne peut être réalisé qu'en prévoyant l'obligation de remplacement, ce que l'avant-projet de loi ne fait pas.

- 2) En outre, ces membres constatent que l'avant-projet de loi comporte trois chapitres qui traitent respectivement du congé parental, du congé de formation et du contrat de remplacement.
 - a) En ce qui concerne le congé parental, les membres représentant les organisations de travailleurs se réfèrent au point de vue qu'ils ont adopté ci-dessus en ce qui concerne les motifs d'interruption de la carrière professionnelle (cf. point b. 1)).

Ils estiment que l'interruption de la carrière professionnelle ne peut en effet se limiter au congé parental ; d'autres raisons d'ordre familial, politique et personnel doivent également être prises en considération.

Ils demandent dès lors que si l'on élabore un régime d'interruption de la carrière professionnelle, celui-ci tienne compte des propositions qu'ils ont formulées ci-dessus (cf. point 1).

- b) Quant au congé de formation, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'avant de prendre de nouvelles initiatives en matière de congé de formation, il convient tout d'abord de mettre en oeuvre les propositions que le Conseil national du Travail a formulées en ce qui concerne la réforme du système des crédits d'heures dans ses avis n° 625 du 1er juin 1979 et n° 767 du 6 décembre 1983.

Ils estiment en effet que nombre de problèmes qui se posent actuellement en ce qui concerne la formation des travailleurs seront résolus si une suite est donnée à ces propositions.

Les membres représentant la C.G.S.L.B. soulignent toutefois que même si exécution est donnée aux propositions du Conseil national du Travail relatives à la réforme du système des crédits d'heures, des problèmes en matière de formation subsisteront pour certaines catégories spécifiques de personnel telles que le personnel de cadre, problèmes pour lesquels il faudra trouver une solution spécifique.

- c) Quant au contrat de remplacement, les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent marquer leur accord sur les dispositions de l'avant-projet de loi visant à étendre les possibilités de conclure un contrat de remplacement. De telles dispositions risquent en effet d'être utilisées pour éluder les dispositions légales en matière de délais de préavis.

Ils soulignent qu'actuellement, il existe déjà suffisamment de possibilités juridiques permettant le remplacement temporaire d'un travailleur, telles que le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini et les régimes en matière de travail temporaire et de travail intérimaire.

b. Proposition de loi de Mme M. SMET.

Bien que la proposition de loi de Mme M. SMET réponde davantage à leurs objectifs, les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent cependant se rallier à cette proposition de loi.

- (1) Ils constatent tout d'abord que tout en prenant en considération plusieurs motifs d'interruption de la carrière professionnelle et en prévoyant l'obligation de remplacement, la proposition de loi de Mme M. SMET ne s'inscrit pas dans la ligne des propositions qu'ils ont formulées sous le point 1 et auxquelles un régime d'interruption de la carrière professionnelle devrait répondre comme en ce qui concerne la durée de l'interruption de la carrière professionnelle et la période au cours de laquelle cette interruption doit se situer.

- (2) En outre, ces membres font observer que la proposition de loi de Mme M. SMET envisage également les effets de l'interruption de la carrière professionnelle sur les droits en matière de sécurité sociale.

Dans ce contexte, ils rappellent qu'en matière de sécurité sociale, un certain nombre de mesures ont déjà été prévues pour le cas de l'interruption de la carrière professionnelle en vue de l'éducation d'un enfant.

Ainsi la loi du 11 juillet 1973, modifiée par l'arrêté royal n° 5 du 15 février 1982, prévoit un certain nombre de dispositions ayant pour objectif de garantir certains droits en matière d'allocations familiales et de pension à la mère qui cesse temporairement de fournir des prestations de travail ou qui réduit son temps de travail d'au moins la moitié en vue d'élever un enfant jusqu'à l'âge de trois ans ou jusqu'à l'âge de six ans si l'enfant est handicapé ou souffre d'une maladie de longue durée.

Le maintien ou la réouverture des droits en cas de chômage ou de maladie lors d'une interruption de la carrière professionnelle en vue de l'éducation d'un enfant sont réglés par la législation et les réglementations relatives à l'assurance chômage et à l'assurance maladie.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent qu'il faudrait examiner dans quelle mesure ces dispositions doivent être modifiées, revues ou complétées.

Par conséquent, ils estiment que l'introduction d'un régime d'interruption de la carrière professionnelle nécessite un examen approfondi quant à ses effets sur les droits en matière de sécurité sociale.

Ces membres se proposent d'émettre un avis sur cette question dans les meilleurs délais.

B. Point de vue des organisations d'employeurs.

1. Point de vue général concernant un régime en matière d'interruption de la carrière professionnelle.

a. Position de principe.

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent, pour les raisons exposées ci-après, à l'élaboration d'un régime de portée générale en matière d'interruption de la carrière professionnelle.

Ils sont partisans du maintien d'un régime souple conciliant au mieux les intérêts particuliers de l'employeur et du travailleur.

b. Arguments s'opposant à un régime de portée générale en matière d'interruption de la carrière professionnelle.

- 1) Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'il est irréaliste d'élaborer un régime d'interruption de la carrière professionnelle dans le cadre d'une redistribution du travail disponible prévoyant une obligation de remplacement.

Ils estiment en effet qu'un tel régime constitue purement et simplement un avantage social nouveau, et non une mesure de redistribution du travail disponible; en effet :

- a) dans la pratique, peu de travailleurs feront usage d'un tel régime, compte tenu du fait que la période d'interruption n'est pas indemnisée et qu'elle peut avoir des effets négatifs notamment sur la qualification professionnelle et les chances de promotion du travailleur.

b) Une redistribution du travail disponible suppose que pendant la période d'interruption, le travailleur serait systématiquement remplacé par un chômeur.

(1) Une telle hypothèse n'est pas réaliste pour les raisons suivantes :

1° tout travailleur n'est pas interchangeable au pied levé ; la personne qui le remplace n'est le plus souvent pas opérationnelle immédiatement ; de plus, une période de formation et d'adaptation peut s'avérer nécessaire, ce qui entraîne des coûts indirects pour l'entreprise.

2° des difficultés peuvent se présenter pour trouver, pour une période relativement courte, sur le marché de l'emploi une personne répondant à la qualification requise.

3° l'interruption peut coïncider avec une période d'activité ralentie dans l'entreprise et le remplacement combiné avec les problèmes d'adaptation au poste de travail s'avère une charge particulièrement lourde.

(2) Imposer un remplacement obligatoire est par conséquent inacceptable et va en outre à l'encontre des besoins de souplesse de l'organisation du travail et de la politique du personnel des entreprises.

2) Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que les propositions en matière d'interruption de la carrière professionnelle constituent un avantage social nouveau visant à améliorer les conditions de vie des travailleurs dans la mesure où elles permettent une meilleure conciliation des responsabilités familiales, sociales et professionnelles.

Il ne peuvent se déclarer d'accord pour les raisons exposées ci-après :

- a) en principe, ils sont d'avis qu'il ne relève pas des obligations des employeurs de veiller à ce que les responsabilités familiales, sociales et professionnelles de leurs travailleurs puissent être mieux conciliées.
- b) ils estiment par ailleurs que dans le contexte socio-économique actuel, il est inacceptable d'accorder de nouveaux avantages sociaux à des travailleurs bénéficiant d'emplois stables. L'instauration d'un tel régime entraînerait en effet des charges financières et administratives directes et indirectes particulièrement lourdes pour les entreprises affectant ainsi leur compétitivité, ce qui n'est pas opportun en période de croissance ralentie.
 - (1) A ce sujet, ils se réfèrent tout d'abord aux charges financières et administratives supplémentaires qu'entraîneront pour l'entreprise d'une part la sélection, le recrutement et la formation de la personne à laquelle il faudra dans certains cas faire appel comme main-d'oeuvre de remplacement, et d'autre part le recyclage du travailleur qui, à l'expiration de la période d'interruption, devra se réintégrer dans la vie professionnelle.
 - (2) En outre, ils attirent l'attention sur les conséquences négatives pour le fonctionnement de l'entreprise.

L'absence par suite d'interruption de la carrière professionnelle peut entraîner de sérieuses difficultés en matière d'organisation du travail, principalement lorsque plusieurs travailleurs font simultanément usage de leur droit. Aucune planification des absences ne peut être envisagée étant donné que la naissance, l'adoption, la maladie, l'accident sont des éléments imprévisibles dans le chef de l'employeur et des collègues de travail.

Pour certaines fonctions, l'interruption de la carrière professionnelle peut par ailleurs entraîner des effets catastrophiques pour la situation de l'entreprise. Un régime dont le champ d'application s'étend à tous les travailleurs quelle que soit la fonction exercée n'est dès lors pas défendable. Certaines fonctions devraient au moins pouvoir être exclues en tenant compte de la nature et du contenu du poste de travail, du degré de responsabilité qu'elles comportent, des qualifications et de la formation requises.

- (3) Ils font également observer qu'un régime étendant la protection contre le licenciement instaure de nouvelles rigidités pouvant être dommageables pour l'entreprise. A cet égard, ils estiment en outre que l'alourdissement de l'indemnité pour licenciement illicite en cas de grossesse et d'accouchement prévu à l'occasion du projet de loi sous examen est totalement injustifié.
 - (4) Ils soulignent également qu'une multiplication des motifs d'interruption pris en considération aggravera davantage les conséquences négatives pour les entreprises.
 - (5) Ils déclarent que les problèmes précités peuvent se poser avec une acuité particulière dans les P.M.E.
 - (6) Enfin, ils soulignent qu'il existe déjà des possibilités juridiques permettant d'adapter les tâches professionnelles aux événements familiaux individuels, telles que la suspension de l'exécution du contrat de travail d'un commun accord et les conventions collectives de travail conclues en exécution de l'accord interprofessionnel du 10 février 1975 en ce qui concerne le congé pour des raisons familiales impérieuses.
- c) Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent en outre les effets négatifs que pourrait avoir l'instauration d'un régime d'interruption de la carrière professionnelle sur les possibilités d'emploi des femmes.

Même si le régime s'applique à l'ensemble des travailleurs, on peut s'attendre que dans la structure sociale actuelle, ce seront principalement les femmes qui en feront usage. Un tel régime constituera un frein à l'engagement de main-d'oeuvre féminine, à l'évolution de leur carrière ainsi qu'à leurs chances de promotion.

Tel sera le cas lorsqu'à l'occasion de la naissance d'un enfant, le congé peut être pris au cours d'une période de douze mois qui suivent le congé de maternité et d'accouchement et non pendant une période qui suit immédiatement ce congé. Il s'ensuivra que des périodes d'activité et d'inactivité se succéderont avec tous les problèmes de désorganisation du travail que cette situation pourra entraîner.

L'application d'un régime d'interruption de la carrière professionnelle entraînera en outre des charges supplémentaires pour les entreprises et branches d'activité occupant une majorité de femmes.

- d) Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment enfin que l'élaboration d'un régime d'interruption de la carrière professionnelle est actuellement prématurée étant donné la préparation au niveau européen d'une directive en ce qui concerne les congés parentaux et les congés pour raisons familiales.

2. Quant aux projet et proposition de loi soumis pour avis.

Compte tenu du point de vue qu'ils ont adopté ci-dessus en ce qui concerne l'instauration d'un régime d'interruption de la carrière professionnelle, les membres représentant les organisations d'employeurs rejettent tant l'avant-projet de loi du Ministre HANSENNE en ce qui concerne les dispositions relatives au congé parental et au congé de formation, que la proposition de loi de Mme M. SMET.

Ces membres peuvent toutefois marquer leur accord sur les dispositions de l'avant-projet de loi du Ministre HANSENNE en ce qui concerne le contrat de remplacement. Ces dispositions assouplissent en effet les possibilités de conclure un contrat de remplacement, ce qui rencontre les besoins des entreprises.
