



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS n° 22 du 12 mars 1999 du Conseil de
l'Egalité des Chances entre Hommes et
Femmes relatif au remplacement en cas
d'interruption de carrière**

**ADVIES Nr 22 van 12 maart 1999 van de
Raad van de Gelijke Kansen van Mannen
en Vrouwen over de vervanging van een
loopbaanonderbreking**

AVIS n° 22 du 12 mars 1999 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif au remplacement en cas d'interruption de carrière

1. Situation

L'interruption de carrière offre à un travailleur la possibilité de suspendre complètement ou partiellement son activité professionnelle pendant un certain temps pour ensuite reprendre son ancien emploi dans l'entreprise.

Le travailleur qui recourt à l'interruption de carrière reçoit de l'ONEm une allocation (allocation d'interruption de carrière) pour compenser partiellement la perte de salaire.

Le régime général de l'interruption de carrière figure dans la loi du 22 janvier 1985 et dans l'A.R. du 2 janvier 1991.

Tous les travailleurs du secteur privé, liés par un contrat de travail (au sens de la loi du 3 juillet 1978) pour un travail à temps plein ou à temps partiel peuvent bénéficier de ce régime. Celui-ci s'applique également au :

- personnel contractuel des ministères et parastataux (tant au niveau fédéral qu'au niveau régional ou communautaire);
- personnel des institutions publiques de crédit;
- personnel contractuel et temporaire de l'enseignement et des centres PMS;
- personnel contractuel et statutaire des administrations locales et provinciales;
- personnel des institutions universitaires payé par le patrimoine de ces institutions.

Il y a ensuite des régimes spécifiques, par exemple:

- les 2 A.R. du 28 février 1991 (temps plein et temps partiel), qui traitent à la fois de la situation de l'agent statutaire vis-à-vis du service qui l'emploie, du remplacement et des allocations : ils s'appliquent aux ministères et organismes publics administratifs fédéraux.

Les gouvernements des Communautés et Régions s'y réfèrent ou les recopient dans leur statut (Communauté flamande).

ADVIES N° 22 van 12 maart 1999 van de Raad van de Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen over de vervanging van een loopbaanonderbreking

1. Situatieschets

De loopbaanonderbreking biedt een werknemer de mogelijkheid zijn beroepsactiviteit gedurende een bepaalde tijd geheel of gedeeltelijk te schorsen om nadien zijn vroegere betrekking in de onderneming weer op te nemen.

De werknemer die gebruik maakt van de loopbaanonderbreking krijgt van de RVA een uitkering (onderbrekingsuitkering), ter gedeeltelijke compensatie van het loonverlies.

Het algemeen stelsel van de loopbaanonderbreking ligt vervat in de wet van 22 januari 1985 en in het koninklijk besluit van 2 januari 1991.

Alle werknemers van de privé-sector, verbonden met een arbeidsovereenkomst (in de zin van de wet van 3 juli 1978) voor voltijdse of voor deeltijdse arbeid kunnen van het stelsel genieten. Het is eveneens van toepassing op :

- het contractueel personeel van ministeries en parastatalen (zowel op federaal als op Gewest- of Gemeenschapsniveau);
- het personeel van openbare kredietinstellingen;
- het contractueel en tijdelijk personeel van het onderwijs en de PMS-centra;
- het contractueel en statutair personeel van lokale en provinciale administraties;
- het personeel van de universitaire instellingen betaald door het patrimonium van deze instellingen.

Daarnaast zijn er specifieke stelsels, bijvoorbeeld:

- de 2 koninklijke besluiten van 28 februari 1991 (voltijds en deeltijds) die naast de positie van de statutaire werknemer ten opzichte van de dienst waar hij tewerkgesteld wordt, ook de vervanging en de uitkeringen regelen. Zij hebben betrekking op de federale ministeries en op de federale administratieve openbare instellingen.

De gemeenschaps- en gewestregeringen verwijzen ernaar of nemen het over in hun statuut (Vlaamse Gemeenschap).

- l'A.R. du 19 novembre 1998 relatif aux congés des agents de l'Etat et aux absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'Etat;
- l'A.R. du 12 août 1991 relatif aux allocations d'interruption pour le personnel de l'enseignement: il s'applique aux trois Communautés mais ne concerne que les allocations et le remplacement. Chaque statut doit organiser la situation du membre du personnel enseignant vis-à-vis de l'employeur;
- l'A.R. du 7 avril 1995 : même chose pour le personnel des entreprises publiques autonomes. Chaque statut doit prévoir si l'interruption de carrière est accordée, et selon quelles modalités (par ex., La Poste prévoit seulement l'interruption de carrière à temps plein).
- het K.B. van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.
- het K.B. van 12 augustus 1991 met betrekking tot de onderbrekingsuitkeringen van het onderwijzend personeel: het is van toepassing op de 3 gemeenschappen en behandelt slechts de uitkeringen en de vervanging. Elk statuut moet de positie regelen van de onderwijskracht t.o.v. de werkgever;
- het K.B. van 7 april 1995 : hetzelfde voor het personeel van de autonome overheidsbedrijven. Elk statuut moet bekijken of de loopbaanonderbreking is toegestaan en volgens welke modaliteiten (bv. De Post voorziet enkel voltijdse loopbaanonderbreking).

Nombre de bénéficiaires d'une indemnité d'interruption de carrière (secteur privé et public)
Aantal gerechtigden op een loopbaanonderbrekingsuitkering (privé- en publieke sector)

EMPLOYEUR WERKGEVER	HOMMES MANNEN	FEMMES VROUWEN	TOTAL TOTAAL
ministères et parastataux (1) ministeries en parastatalen (1)	1030	5288	6318
administrations provinciales provinciale besturen	98	726	824
administrations locales lokale besturen	1088	10211	11299
enseignement et centres PMS onderwijs en PMS-centra	684	7551	8235
universités- personnel subventionné universiteiten - gesubsidieerd personeel	21	117	138
universités - personnel patrimoine universiteiten - patrimonium personeel	18	236	254
secteur privé privé-sector	3907	19783	23690
TOTAL/TOTAAL	6846	43912	50758

(1) tant les institutions fédérales que régionales ou communautaires (ONEm-juillet 1996)

(1) zowel federale als gemeenschaps- en gewestinstellingen (RVA-juli 1996)

**BENEFICIAIRES DE L'INTERRUPTION DE CARRIERE PROFESSIONNELLE(*) - ONEm (secteur privé et public)/
GERECHTIGDEN OP BEROEPSLOOPBAANONDERBREKING(*) - RVA (privé- en publieke sector)
1997**

Répartition selon le régime d'interruption selon le sexe/Verdeling volgens onderbrekingsstelsel en volgens geslacht

Période/ Periode	Interruption complète à temps plein/ Volledige onderbreking voltijds WN			Interruption complète à temps réduit/ Volledige onderbreking deeltijds WN			Réduction de prestations/ Vermindering van prestaties			TOTAL GENERAL/ ALGEMEEN TOTAAL		
	H/M	F/V	T	H/M	F/V	T	H/M	F/V	T	H/M	F/V	T
Janv./Jan.	3.106	9.640	12.746	233	6.983	7.216	4.036	28.850	32.886	7.375	45.473	52.848
Fév./Febr.	3.200	9.638	12.838	249	7.237	7.486	4.135	29.658	33.793	7.584	46.533	54.117
Mars/Maa.	3.262	9.699	12.961	256	7.328	7.584	4.211	30.114	34.325	7.729	47.141	54.870
Avril/April	3.298	9.639	12.937	263	7.323	7.586	4.272	30.339	34.611	7.833	47.301	55.134
Mai/Mei	3.297	9.727	13.024	268	7.356	7.624	4.322	30.635	34.957	7.887	47.718	55.605
Juin/Juni	3.271	9.849	13.120	261	7.438	7.699	4.362	30.968	35.330	7.894	48.255	56.149

(*) en ce compris les personnes en interruption de carrière et ne bénéficiant pas d'allocations d'interruption

(*) hierbij inbegrepen de personen die in loopbaanonderbreking zijn doch geen vergoeding ontvangen

Répartition par région et par sexe/Verdeling volgens gewest en volgens geslacht

Période/ Periode	Région flamande/ Vlaams Gewest			Région wallonne/ Waals Gewest			Région bruxelloise/ Brussels Gewest			Pays/ Land		
	H/M	F/V	T	H/M	F/V	T	H/M	F/V	T	H/M	F/V	T
Janv./Jan.	5.079	29.470	34.549	1.877	14.150	16.027	419	1.853	2.272	7.375	45.473	52.848
Fév./Febr.	5.237	30.264	35.501	1.909	14.330	16.239	438	1.939	2.377	7.584	46.533	54.117
Mars/Maa.	5.323	30.643	35.966	1.961	14.531	16.492	445	1.967	2.412	7.729	47.141	54.870
Avril/April	5.393	30.737	36.130	1.992	14.586	16.578	448	1.978	2.426	7.833	47.301	55.134
Mai/Mei	5.430	31.043	36.473	2.014	14.677	16.691	443	1.998	2.441	7.887	47.718	55.605
Juin/Juni	5.444	31.455	36.899	2.006	14.819	16.825	444	1.981	2.425	7.894	48.255	56.149

(*) en ce compris les personnes en interruption de carrière et ne bénéficiant pas d'allocations d'interruption

(*) hierbij inbegrepen de personen die in loopbaanonderbreking zijn doch geen vergoeding ontvangen

En annexe, on trouvera un premier tableau qui présente le nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière professionnelle, répartis par branche d'activité, par qualité du travailleur (employé-ouvrier), par type d'interruption et par sexe (Source : ONEm, Rapport Annuel 1996, pp.167-168). Un deuxième tableau recense le nombre total de bénéficiaires d'allocations d'interruption, en les répartissant par classe d'âge, par sexe et par qualité du travailleur (employé-ouvrier) (Source : ONEm, Rapport Annuel 1996, p.170).

Nombre de remplaçants

L'ONEm n'aurait pas de vue d'ensemble sur les données relatives aux remplaçants des personnes en interruption de carrière. Dans la plupart des cas, le remplaçant est du même sexe que la personne remplacée, mais ce n'est pas nécessairement le cas. Dans un certain nombre de cas, deux mi-temps remplacent une personne en interruption de carrière à temps plein.

2. Le remplacement

Un travailleur qui souhaite recourir à l'une ou l'autre forme d'interruption de carrière perçoit une allocation mensuelle d'interruption, en principe à la condition expresse que son employeur se soit engagé à le remplacer.

Le remplacement est toujours obligatoire, excepté: lorsque l'employeur peut démontrer que la fonction ne peut être remplacée; si dans une entreprise il n'y a qu'un membre du personnel qui réduit ses prestations de travail; lorsque le congé pour soins palliatifs est pris.

Il n'y a plus d'obligation de remplacement dans une entreprise de moins de 10 travailleurs.

Le remplacement d'une interruption complète peut se faire par une ou deux personnes qui appartiennent aux catégories suivantes :

* un chômeur complet indemnisé;

In bijlage vindt u een eerste tabel die het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking weergeeft verdeelt volgens nijverheidstak, hoedanigheid van de werknemer (bediende-arbeider), onderbrekingsstelsel en geslacht (Bron : RVA, Jaarverslag 1996, p.167-168). Een tweede tabel geeft het aantal rechthebbenden weer op loopbaanonderbrekingsuitkeringen verdeelt volgens leeftijdsklasse, geslacht en hoedanigheid van de werknemer (bediende-arbeider) (Bron : RVA, Jaarverslag 1996, p.170).

Aantal vervangers

De RVA zou geen volledig zicht hebben over de gegevens omtrent de vervanger van een loopbaanonderbre(e)k(st)er. In de meeste gevallen heeft de vervanger hetzelfde geslacht als de loopbaanonderbreker, maar dit is niet noodzakelijk het geval. In een aantal gevallen vervangen twee half-tijdsen één voltijdse loopbaanonderbreker.

2. De vervanging

Een werknemer die gebruik wenst te maken van één of andere vorm van loopbaanonderbreking, ontvangt een maandelijkse onderbrekingsuitkering, in principe op uitdrukkelijke voorwaarde dat zijn werkgever er zich toe heeft verbonden hem te vervangen.

De vervanging is steeds verplicht behalve: wanneer de werkgever kan aantonen dat er voor die bepaalde functie geen vervanger beschikbaar is; indien er in de onderneming slechts 1 personeelslid is dat zijn arbeidsprestaties vermindert met een vijfde of een vierde; wanneer het verlof wordt opgenomen voor palliatieve zorgen.

Er is geen vervangingsplicht in een onderneming met minder dan 10 werknemers.

De vervanging van een volledige onderbreking kan gebeuren door één of twee personen die tot de volgende categorieën behoren :

* een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze;

* certaines catégories de personnes sont assimilées dans tous les cas aux chômeurs complets indemnisés :

- un travailleur à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus;
- un demandeur d'emploi qui bénéficie du minimum des moyens d'existence, qui est inscrit comme demandeur d'emploi (auprès du FOREM en Wallonie, de l'ORBEM à Bruxelles ou du VDAB en Flandre) et qui, au cours des six mois précédant l'engagement, a perçu pendant au moins trois mois le minimum des moyens d'existence;
- les personnes qui souhaitent se réinsérer sur le marché du travail dans les secteurs et suivant les modalités précisées par le Ministre (personnes rentrantes);
- ...

* certaines catégories de personnes sont, pour certains remplacements, assimilés à des chômeurs complets indemnisés. Il s'agit de :

- un travailleur avec un contrat de remplacement dans l'entreprise, à condition qu'il ait été chômeur complet indemnisé ou assimilé au début de ce contrat de remplacement et que la période de remplacement pour laquelle il avait été engagé soit terminée;
- ...

* les intérimaires (A.R. du 8 août 1997) si l'interruption ne dure pas plus de 3 mois.

Un travailleur à temps partiel a droit à une indemnité de garantie de revenus à condition que :

- il soit considéré comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits;
- le nombre moyen d'heures de son emploi à temps partiel ne soit pas supérieur aux 4/5 d'un emploi à temps plein;
- il perçoive en moyenne et mensuellement un brut inférieur au salaire mensuel brut de référence (brut 43.343 BEF (1.074,44 EURO) au 1er janvier 1998);

* bepaalde categorieën die in alle gevallen met een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze gelijkgesteld worden:

- een deeltijdse werknemer rechthebbende op een inkomensgarantie-uitkering;
- een werkzoekende die geniet van het bestaansminimum, ingeschreven is als werkzoekende (bij de VDAB in Vlaanderen, de BGDA in Brussel of de FOREM in Wallonië) en gedurende de zes maanden die de indienstneming voorafgaan minstens drie maand het bestaansminimum genoten heeft;
- de personen die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt in de sectoren en volgens de modaliteiten door de Minister bepaald (de herintreders);
- ...

* bepaalde categorieën die, voor bepaalde vervangingen, met een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze gelijkgesteld worden, zoals:

- een werknemer verbonden met een vervangensovereenkomst in de onderneming, op voorwaarde dat hij bij de aanvang van die vervangensovereenkomst vergoede volledige werkloze of gelijkgestelde was, en de periode van vervanging waarvoor hij aangenomen was beëindigd is;
- ...

* de uitzendkrachten (K.B. van 8 augustus 1997) wanneer de onderbreking niet langer dan 3 maanden duurt.

Een deeltijdse werknemer is rechthebbend op een inkomensgarantie-uitkering op voorwaarde dat :

- hij het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten heeft;
- het gemiddeld aantal uren van zijn deeltijdse betrekking niet hoger ligt dan 4/5 van een voltijdse betrekking;
- hij gemiddeld bruto per maand minder verdient dan het maandelijks bruto referteloorn (bruto 43.343 BEF (1.074,44 EURO) op 1 januari 1998);

- le salaire net perçu pour l'emploi à temps partiel ne soit pas supérieur à l'allocation de chômage normale majorée de 5.411 BEF (134,14 EURO) pour un chef de famille, de 4.328 BEF (107,29 EURO) pour un isolé et de 3.246 BEF (80,47 EURO) pour un cohabitant;
- il informe le FOREM ou l'ORBEM de son emploi à temps partiel et qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi pour un emploi à temps plein dans les deux mois suivant le début de l'activité à temps partiel;
- il introduise auprès de son employeur une demande pour obtenir en priorité un emploi à temps plein qui se libère.

Pendant les neuf premiers mois de 1997, une allocation de garantie de revenus a été accordée à 28.858 travailleurs. Divisés selon la situation familiale, il s'agissait de 15.611 chefs de famille, 5.685 isolés et 7.562 cohabitants.

Le remplacement dans le secteur public doit se faire par un chômeur qui, au moment de l'entrée en service, doit répondre aux conditions suivantes :

- ou bien bénéficier dans le régime d'indemnisation des allocations complètes pour tous les jours de la semaine;
- ou bien avoir la qualité de travailleur à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus, en application de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- ou bien être chômeur complet et être inscrit comme demandeur d'emploi bénéficiant du minimum des moyens d'existence;
- ou bien être chômeur complet et être inscrit comme demandeur d'emploi, être inscrit dans le registre de la population, bénéficiant de l'aide sociale et n'ayant pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité.

Pour l'application de cette disposition, est censé remplir les conditions mentionnées ci-dessus, le travailleur qui, le jour précédant son engagement, était occupé comme remplaçant pour une interruption de la carrière dans le même service public.

- het in de deeltijdse betrekking verdiende netto-loon niet hoger ligt dan de normale werkloosheidsuitkering verhoogd met 5.411 BEF (134,14 EURO) voor een gezinshoofd, 4.328 BEF (107,29 EURO) voor een alleenstaande en 3.246 BEF (80,47 EURO) voor een samenwonende;
- hij de VDAB of de BGDA op de hoogte stelt van zijn deeltijdse betrekking en hij zich inschrijft als werkzoekende voor een voltijdse betrekking binnen de twee maanden na het begin van de deeltijdse activiteit;
- hij bij zijn werkgever een aanvraag indient om bij voorrang een vrijgekomen voltijdse betrekking te verkrijgen.

Tijdens de eerste negen maanden van 1997 werd aan 28.858 werknemers een inkomensgarantieuitkering toegekend. Opgesplitst naar gezinssituatie ging het om 15.611 gezinshoofden, 5.685 alleenstaanden en 7.562 samenwonenden.

De vervanging in de openbare sector dient te gebeuren door een werkloze die, op het ogenblik van de indiensttreding aan de volgende voorwaarden voldoet :

- ofwel vergoed worden in een uitkeringsstelsel van volledige uitkeringen voor alle dagen van de week;
- ofwel de hoedanigheid hebben van deeltijds werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantieuitkering geniet in toepassing van artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- ofwel volledig werkloos zijn en ingeschreven zijn als werkzoekende en het bestaansminimum genieten;
- ofwel volledig werkloos zijn en ingeschreven zijn als werkzoekende, ingeschreven zijn in het bevolkingsregister, recht hebben op sociale bijstand en geen recht hebben op het bestaansminimum ingevolge hun nationaliteit.

Voor de toepassing van die bepaling wordt de werknemer die, de dag voor zijn indienstneming, als vervanger van een loopbaanonderbreking tewerkgesteld was in dezelfde openbare dienst, geacht de hierboven vermelde voorwaarden te vervullen.

3. Problématique

- Sur la base des questions posées par les candidats-remplaçants aux différentes institutions compétentes, on peut conclure que la réglementation est opaque et entraîne une certaine insécurité juridique. Ceci a une influence néfaste sur tout le système de l'interruption de carrière.
- Les conditions auxquelles un demandeur d'emploi, homme ou femme, doit satisfaire pour entrer en ligne de compte comme remplaçant d'une personne en interruption de carrière sont actuellement de nature telle que les possibilités d'une occupation à temps plein sont limitées.

Les hommes et les femmes qui sont occupés en remplacement d'une interruption de carrière à temps partiel n'entrent plus en ligne de compte comme remplaçant d'une deuxième interruption de carrière à temps partiel car ils ne sont plus à ce moment des chômeurs complets indemnisés, sauf s'ils sont travailleurs à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus.

- Inversement, la législation relative aux contrats de travail peut empêcher un chômeur d'accéder à une occupation à temps plein. Par exemple, si une entreprise remplace un membre de son personnel qui réduit ses prestations de moitié, et que plus tard deux autres travailleurs de l'entreprise réduisent chacun leurs prestations d'1/4, il est impossible de conclure avec le remplaçant du premier travailleur deux nouveaux contrats portant chacun sur 1/4 temps, puisque la durée minimale du travail à temps partiel doit être du tiers d'un horaire complet.

En outre, les remplaçants en cas d'interruption de carrière subissent les conséquences des lacunes de la loi du 3 juillet 1978 (relative aux contrats de travail) en matière de contrats de remplacement. Par exemple, si le contrat a été conclu à durée indéterminée, la loi ne dit pas si, lorsqu'il est évident que la personne remplacée ne reprendra par son service (pour cause de décès, démission, licenciement pour motif grave, ...), l'employeur peut ou non rompre sur-le-champ le contrat de remplacement.

3. Probleemstelling

- Aan de hand van de informatievragen die door kandidaat-vervangers gesteld worden aan de verschillende bevoegde instellingen, kan men afleiden dat de reglementering ondoorzichtig is en daardoor rechtsonzekerheid in de hand werkt. Dit is nefast voor het gehele systeem van de loopbaanonderbreking.
- De voorwaarden waaraan een werkzoekende persoon, man of vrouw, moet voldoen, om in aanmerking te komen voor een vervanging van een loopbaanonderbreking zijn momenteel van die aard dat zij de kansen op een voltijdse tewerkstelling beperken.

Mannen en vrouwen die tewerkgesteld zijn ter vervanging van een deeltijdse loopbaanonderbreking komen niet meer in aanmerking als vervanger van een tweede deeltijdse loopbaanonderbreking daar zij op dat moment geen volledig uitkeringsgerechtigde werklozen meer zijn. Uitzondering wordt gemaakt voor de deeltijds werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering geniet.

- Omgekeerd kan de toegang van een werkloze tot een voltijdse baan worden belemmerd door de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten. Als een onderneming bijvoorbeeld een personeelslid vervangt die zijn arbeidstijd tot de helft terugbrengt en als later twee andere werknemers van de onderneming hun arbeidstijd met 1/4 beperken, kunnen met de vervanger van de eerste werknemer geen twee nieuwe overeenkomsten worden gesloten die elk betrekking hebben op 1/4 deel van de werktijd, omdat de minimumduur van deeltijdse arbeid minstens een derde van een volledig werkrooster moet bedragen.

Bovendien ondergaan de vervangers van personen in loopbaanonderbreking de gevolgen van de hiaten in de wet van 3 juli 1978 (betreffende de arbeidsovereenkomsten) op het vlak van de vervangingsovereenkomsten. Wanneer bijvoorbeeld een contract voor onbepaalde tijd werd gesloten met de vervanger vermeld de wet niet of de werkgever het vervangingscontract al dan niet onmiddellijk mag verbreken wanneer het duidelijk is dat de vervangen persoon zijn dienst niet zal hernemen (wegens overlijden, ontslag op eigen verzoek, ontslag om dringende redenen,...).

4. Avis

Le Conseil constate qu'il n'y a pratiquement aucune donnée disponible qui puisse donner une idée du profil de la personne en interruption de carrière ou du déroulement de la carrière. Le (la) remplaçant(e) est un(e) parfait(e) inconnu(e). Après plus de 10 ans d'existence du système, il est temps d'insister pour qu'une étude soit faite sur le profil et le déroulement de la carrière de la personne en interruption de carrière et du remplaçant.

Le Conseil est d'avis qu'imposer des règles limitatives à l'acceptation du travail à temps partiel ne peut avoir pour effet que d'accroître la résistance à l'égard de cette forme de travail. Un candidat-remplaçant qui n'a pas le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie des revenus sera enclin à refuser ce remplacement parce qu'il/elle limite de la sorte ses droits à une occupation à temps plein.

Le Conseil demande instamment une simplification, une plus grande transparence et une adaptation de l'obligation de remplacement.

Le Conseil insiste également sur la nécessité d'harmoniser la réglementation du chômage, d'une part, et la législation sur les contrats de travail, de l'autre, à l'égard de l'interruption de carrière. Par ailleurs, il estime indispensable de dissiper, dans la loi du 3 juillet 1978, les incertitudes qui subsistent quant au contrat de remplacement.

4. Advies

De Raad stelt vast dat er bijna geen gegevens ter beschikking zijn die inzicht kunnen geven in het profiel van de loopbaanonderbreker of over het loopbaanverloop. De vervanger(ster) is de totale onbekende. Na meer dan 10 jaar sinds het systeem werd ingevoerd, lijkt de tijd rijp om aan te dringen op een studie over het profiel en het loopbaanverloop van de loopbaanonderbreker en de vervanger.

De Raad is van oordeel dat het opleggen van beperkende regels voor de aanvaarding van deeltijdse arbeid enkel tot gevolg kan hebben dat de weerstand tegen deze vorm van tewerkstelling vergroot. Een kandidaat-vervanger voor een deeltijdse loopbaanonderbreking die het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten en inkomensgarantie-uitkering niet heeft, zal geneigd zijn deze vervanging te weigeren omdat hij/zij hierdoor zijn/haar rechten om een voltijdse tewerkstelling beperkt.

De Raad vraagt dringend een vereenvoudiging, een grotere doorzichtigheid en een aanpassing van de vervangingsplicht.

De Raad benadrukt eveneens de noodzaak tot harmonisering van enerzijds de werkloosheidsreglementering en anderzijds de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten op het vlak van de loopbaanonderbreking. De Raad is overigens van mening dat het onontbeerlijk is de onzekerheden met betrekking tot de vervangingsovereenkomsten in de wet van 3 juli 1978 weg te werken.