

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 november 1999

WETSVOORSTEL

**tot wijziging, wat de opzeggingstermijnen
voor werklieden betreft, van de
Arbeidsovereenkomstenwet**

(ingediend door de heren Hans Bonte,
Jan Peeters en Jean-Marc Delizée)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 novembre 1999

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi sur les contrats
de travail en ce qui concerne les délais
de préavis prévus pour les ouvriers**

(déposée par MM. Hans Bonte,
Jan Peeters et Jean-Marc Delizée)

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :			Abréviations dans la numérotation des publications :		
DOC 50 0000/000:	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer		DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif	
QRVA	:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	:	Questions et Réponses écrites
HA	:	Handelingen (Integraal Verslag)	HA	:	Annales (Compte Rendu Intégral)
BV	:	Beknopt Verslag	CRA	:	Compte Rendu Analytique
PLEN	:	Plenum	PLEN	:	Séance plénière
COM	:	Commissievergadering	COM	:	Réunion de commission

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van voorstel nr. 1115/1 - 96/97.

De hoge Europese werkloosheid wordt vaak toegeschreven aan een al te rigide arbeidsmarkt. Heel wat rigiditeiten en beperkingen zijn in België al weggewerkt (opheffing van het verbod op nachtarbeid voor vrouwen, aanpassing van de wetgeving inzake deeltijds werk, ...).

Het is trouwens de vraag of de arbeidsbescherming wel geflexibiliseerd moet worden. Het is tot nu toe niet bewezen dat een vlottere ontslagregeling of een soepele opeenvolging van tijdelijke contracten extra banen oplevert. Waarschijnlijk hebben de bedrijven op een eengemaakte Europese markt meer voordeel bij een geleidelijke gelijkschakeling van de arbeidswetgeving dan bij een totale flexibilisering van de arbeidsbescherming. Dit voorstel wil daarom de grote verschillen tussen de diverse Europese landen in de duur van de opzeggingstermijnen voor werknemers verkleinen.

Door de grote diversiteit in bescherming tegen ontslag binnen de Europese Unie dreigt er -in het kader van een verdere Europese harmonisering- een druk naar beneden toe te ontstaan, waarbij lidstaten zich laten inspireren door de slechtste ontslagregeling om de eigen wetgeving aan te passen. Een verdere verzwakking van de rechtspositie van de Europese werknemers kan geenszins de bedoeling zijn van de voortschrijdende integratie. Daarom wil dit voorstel deze druk naar beneden toe wegnemen en de opzeggingstermijnen van Belgische arbeiders op het niveau brengen van de gemiddelde Europese termijnen.

Wanneer we de Belgische ontslagregeling voor bedienden in Europees perspectief bekijken, merken we dat deze sterk lijkt op die in Nederland, Duitsland of Frankrijk. Alleen in Groot-Brittannië kan een bediende zonder veel omhaal op straat gezet worden. Een betere bescherming van de Britse bedienden is dan ook wenselijk.

Voor de Belgische bedienden is de ontslagprocedure dan wel vergelijkbaar met die van hun buitenlandse collega's, maar de Belgische arbeiders vliegen met een

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition n° 1115/1 - 96/97.

Le taux de chômage élevé que connaît l'Europe est souvent imputé à une rigidité excessive du marché du travail. La Belgique a déjà éliminé de nombreuses sources de rigidités et de restrictions (suppression de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, adaptation de la législation relative au travail à temps partiel, ...).

On est d'ailleurs en droit de se demander s'il faut vraiment flexibiliser la protection du travail. Il n'a pas été prouvé jusqu'à présent qu'une réglementation plus souple en matière de licenciement ou la possibilité de conclure successivement plusieurs contrats de travail à durée déterminée génère des emplois supplémentaires. Au sein d'un marché européen unifié, les entreprises trouveront vraisemblablement davantage leur compte dans une harmonisation progressive de la législation du travail que dans une flexibilisation totale de la protection du travail. La présente proposition vise dès lors à réduire les écarts considérables existant entre les différents pays européens en ce qui concerne la durée des délais de préavis prévus pour les travailleurs.

Etant donné la grande diversité des mesures de protection contre le licenciement au sein de l'Union européenne, nous risquons d'assister - en cas de poursuite de l'harmonisation européenne - à un nivellement vers le bas, les Etats membres s'inspirant des réglementations les plus désavantageuses en matière de licenciement pour adapter leur propre législation. Le processus d'intégration ne peut avoir pour effet d'affaiblir encore davantage le statut juridique des travailleurs européens. C'est pourquoi la présente proposition vise à faire obstacle à ce nivellement vers le bas et à porter les délais de préavis applicables aux ouvriers belges au niveau de la moyenne européenne.

Si nous examinons la réglementation belge en matière de licenciement applicable aux employés dans une perspective européenne, nous pouvons observer qu'elle est très semblable à celle des Pays-Bas, de l'Allemagne ou de la France. La Grande-Bretagne est le seul pays où un employé peut être congédié sans grandes formalités. Il serait dès lors souhaitable de mieux protéger les employés britanniques.

La procédure de licenciement applicable aux employés belges est comparable à celle que connaissent leurs homologues européens, mais il s'avère que les

stuk minder plichtplegingen dan andere Europeanen aan de deur.

Hieronder wordt beknopt weergegeven wat de opzeggingstermijnen voor arbeiders in een aantal Europese landen zijn:

land	jaren dienst	opzeggings-termijn
België	minder dan 6 maanden tot 20 jaar meer dan 20 jaar	7 dagen 28 dagen 56 dagen
Frankrijk	tussen 6 maanden en 2 jaar meer dan 2 jaar	1 maand 2 maanden (verlengbaar/ CAO)
Duitsland	kortere opzeggingstermijnen voor arbeiders dan voor bedienden werden ongrondwettig verklaard	
Luxemburg	tot 5 jaar van 5 tot 10 jaar meer dan 10 jaar	2 maanden 4 maanden 6 maanden
Nederland	stelsel gebaseerd op wijze van loonbetaling en leeftijd, met een maximum van 26 weken:	
	bij betaling op weekbasis	1 week
	bij betaling op maandbasis	1 maand
	werknemer ouder dan 21	1 week/jaar
	werknemer ouder dan 45	+ 1 week/jaar >45
Spanje	minder dan 1 jaar tussen 1 en 2 jaar meer dan 2 jaar	1 maand 2 maanden 3 maanden
V.K.	tussen 1 en 2 jaar meer dan 2 jaar	1 week 1 week/jaar (max. 12 weken)

Uit deze vergelijking blijkt dat de Belgische opzeggingstermijnen voor arbeiders zeer dicht bij de Britse liggen. Sterker nog, terwijl een Britse arbeider na twaalf jaar dienst recht heeft op een opzeggingstermijn van ongeveer drie maanden, heeft een Belgische arbeider pas

ouvriers peuvent être licenciés beaucoup plus facilement en Belgique que dans les autres pays européens.

Nous présentons succinctement ci-dessous les délais de préavis applicables aux ouvriers dans certains pays européens:

pays	années de service	délai de préavis
Belgique	moins de 6 mois jusqu'à 20 ans plus de 20 ans	7 jours 28 jours 56 jours
France	de 6 mois à 2 ans plus de 2 ans	1 mois 2 mois (possibilité de prolongation/ CCT)
Allemagne	les délais de préavis plus courts pour les ouvriers que pour les employés ont été déclarés anticonstitutionnels	
Luxembourg	jusqu'à 5 ans de 5 à 10 ans plus de 10 ans	2 mois 4 mois 6 mois
Pays-Bas	système basé sur le mode de rémunération et sur l'âge, avec un maximum de 26 semaines :	
	en cas de paiement hebdomadaire	1 semaine
	en cas de paiement mensuel	1 mois
	trav. de plus de 21 ans	1 semaine/an
	trav. de plus de 45 ans	+ 1 semaine/an >45
Espagne	moins d'un an de 1 à 2 ans plus de 2 ans	1 mois 2 mois 3 mois
R.U.	de 1 à 2 ans plus de 2 ans	1 semaine 1 semaine/an (12 semaines au maximum)

Il ressort de cette comparaison que les délais de préavis prévus en Belgique pour les ouvriers sont très proches des délais de préavis appliqués en Grande-Bretagne. Qui plus est, alors qu'un ouvrier britannique bénéficie d'un délai de préavis d'environ trois mois après

na twintig jaren dienst recht op ongeveer twee maanden; hij is daarmee zowat de slechtst beschermde arbeider van Europa inzake opzeggingstermijnen.

Aangezien alle systemen, met uitzondering van het Nederlandse, de opzeggingstermijnen berekenen in functie van het aantal jaren dienst, willen we dit principe ook in de Belgische wetgeving behouden. Maar aangezien de termijnen ver beneden -en de vereiste jaren dienst ver boven- deze van onze buurlanden liggen, voorziet dit wetsvoorstel in een aanpassing van deze termijnen tot het Europese gemiddelde. Concreet wordt de opzeggingstermijn voor arbeiders die minder dan een jaar dienst hebben, verlengd tot een maand, voor arbeiders met een tot tien jaar dienst tot twee maanden en voor arbeiders met meer dan tien jaar dienst tot drie maanden.

Hiermee kadert dit wetsvoorstel volledig in de doelstelling die deze regering zich heeft gesteld :

«Zoals in de meeste Europese landen is het ook wenselijk bepaalde modaliteiten van het sociaal statuut die overgeërfd werden van de industriële maatschappij geleidelijk te laten convergeren teneinde bestaande discriminatie weg te werken.».

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

douze années de service, un travailleur belge doit atteindre vingt ans de service pour avoir droit à un préavis d'environ deux mois, ce qui fait de l'ouvrier belge un des plus mal protégés d'Europe en ce qui concerne les délais de préavis.

Etant donné que, dans tous les systèmes, sauf dans le système néerlandais, les délais de préavis sont calculés en fonction du nombre d'années de service, nous souhaitons également maintenir ce principe dans la législation belge. Etant donné toutefois que la durée des délais est de loin inférieure - et l'ancienneté requise de loin supérieure - aux normes en vigueur dans les pays voisins, la présente proposition de loi vise à porter ces délais à la moyenne européenne. Concrètement, le délai de préavis pour les ouvriers ayant moins d'un an de service est porté à un mois, il est porté à deux mois pour les ouvriers ayant entre un et dix ans de service et à trois mois pour les travailleurs ayant plus de dix ans de service.

Notre proposition s'inscrit ainsi parfaitement dans la ligne de la politique du gouvernement, à savoir :

«Afin de supprimer les discriminations existantes, comme c'est le cas dans la plupart des pays européens, il est aussi souhaitable de faire progressivement converger certaines modalités des statuts sociaux hérités de la société industrielle.».

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden volgende wijzigingen aangebracht:

A) in het tweede lid worden de woorden “achtentwintig dagen” vervangen door de woorden “twee maanden”;

B) het derde lid wordt vervangen door het volgende lid:

«Deze termijnen worden verlengd tot respectievelijk drie maanden en een maand, indien de werknemer gedurende ten minste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.».

Art. 3

In artikel 60, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «zes maand» vervangen door de woorden «een jaar» en de woorden «zeven dagen» door de woorden «een maand».

7 oktober 1999

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)

PROPOSITION DE LOI**Article 1er**

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

Art. 2

A l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, sont apportées les modifications suivantes:

A) à l'alinéa 2, les mots «vingt-huit jours» sont remplacés par les mots «deux mois»;

B) l'alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Ces délais sont portés respectivement à trois mois et à un mois si le travailleur est resté sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix ans.»

Art. 3

A l'article 60, alinéa 1er, de la même loi, les mots «de six mois» sont remplacés par les mots «d'un an» et les mots «sept jours» par les mots «un mois».

7 octobre 1999