

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 décembre 2013

PROJET DE LOI

**concernant l'introduction d'un statut unique
entre ouvriers et employés en ce qui concerne
les délais de préavis et le jour de carence
ainsi que de mesures d'accompagnement**

AMENDEMENTS

N° 1 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 74

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 74. L'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs est complété par alinéa, rédigé comme suit:

Lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.”.

Documents précédents:

Doc 53 **3144/ (2013/2014):**

001: Projet de loi.
002: Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 december 2013

WETSONTWERP

**betreffende de invoering van een
eenheidsstatuut tussen arbeiders en
bedienden inzake de opzeggingstermijnen en
de carensdag en begeleidende maatregelen**

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 74

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 74. Artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld met een lid, luidende:

Ingeval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden.”.

Voorgaande documenten:

Doc 53 **3144/ (2013/2014):**

001: Wetsontwerp.
002: Amendementen.

JUSTIFICATION

L'article 74 comme construit prévoit la suppression de la mention "sauf convention contraire" à l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987.

Cet amendement a pour objectif le maintien de l'article 5 de la loi tel que libellé actuellement tout en ajoutant une disposition relative au caractère unique de la période d'essai.

Cet amendement répond à l'accord unanime des partenaires sociaux de la CP 322 (12/11/2013) et permet de tenir compte des spécificités des contrats de travail intérimaire.

En effet, appliquer une période d'essai "automatique" de 3 jours poserait de nombreuses questions tant dans le chef des travailleurs intérimaires que des entreprises de travail intérimaire.

Par exemple, l'article comme construit créerait une insécurité pour les contrats de travail intérimaire d'une journée, voire de 2 ou 3 jours. Fallait-il alors considérer que l'ensemble de la durée du contrat de travail est sous essai? Cela ne peut bien entendu être la volonté du législateur.

De même, pour les contrats de travail intérimaire de plus longue durée, une période d'essai automatique de 3 jours limiterait la mobilité des travailleurs intérimaires. A titre d'exemple, nous pouvons envisager la situation d'un contrat de travail conclu pour une durée de 3 mois avec une période d'essai automatique de 3 jours. Si après cette période d'essai, le travailleur se voit proposer, par ailleurs, un contrat à durée indéterminée, il ne pourrait y répondre favorablement avant l'écoulement de la durée de 3 mois (sauf à payer une indemnité de rupture).

Compte tenu de la brièveté des contrats de travail intérimaire mais aussi de leur spécificité quant à la durée possible, il est indispensable de permettre aux parties de fixer par convention une période d'essai inférieure ou supérieure à 3 jours, comme le propose le présent amendement.

Par ailleurs, le caractère unique de la période d'essai est également un élément fondamental de la relation de travail et de l'objectif même de la période d'essai.

La période d'essai a pour objet de donner aux parties contractantes la possibilité d'évaluer la relation de travail mise en place mais aussi l'exécution des prestations prévues dans le contrat de travail en mettant un terme "simplifié et rapide" au contrat de travail si une partie le souhaite.

Cette possibilité doit être limitée dans son application au premier contrat de travail en cas de répétition de contrats de travail interimaire. Si tel n'était pas le cas, une insécurité juridique permanente pèserait tant sur le travail intérimaire que

VERANTWOORDING

Het ontworpen artikel 74 houdt in dat de bepalingen "behoudens strijdige overeenkomst" uit het huidige artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 worden geschrapt.

Dit amendement heeft tot doel om het artikel 5 van de wet in zijn huidige lezing te behouden en aan te vullen met een bepaling omtrent het eenmalig karakter van de proefperiode.

Dit amendement beantwoordt aan het unanieme akkoord van de sociale partners in het Paritaire Comité 322 (12/11/2013) en laat toe rekening te houden met de specificiteiten van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

Het "automatisch" toepassen van een proefperiode van 3 dagen zou immers vele vragen oproepen uit hoofde van zowel de uitzendkrachten als de uitzendbureaus.

Het artikel zoals het nu is ontworpen zou bijvoorbeeld een onzekerheid creëren voor de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid van één dag, twee of drie dagen. Zou men in dat geval dienen te interpreteren dat de volledige duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid onder de proefperiode valt? Dit kan uiteraard niet de bedoeling zijn van de wetgever.

Een automatische proefperiode zou bovendien, in geval van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid van langere duur, de mobiliteit van de uitzendkrachten beperken. Bij wijze van voorbeeld kan gedacht worden aan de situatie van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, afgesloten voor een duur van 3 maanden, met een automatische proefperiode van 3 dagen. Wanneer de betrokken werknemer na het verstrijken van deze proefperiode elders een contract van onbepaalde duur krijgt aangeboden, zou hij niet kunnen ingaan op dit aanbod vooraleer deze periode van 3 maanden is verstreken (tenzij een opzeggingsvergoeding wordt betaald).

Rekening houdend met de korte duur van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, evenals met de specificiteit wat betreft hun mogelijke duur, is het noodzakelijk om de partijen toe te laten om bij overeenkomst een hogere of lagere proefperiode toe te laten zoals dit is voorgesteld in dit amendement.

Bovendien is het eenmalig karakter van de proefperiode eveneens een fundamenteel onderdeel van de arbeidsrelatie en het doel zelf van de proefperiode.

De proefperiode moet de contracterende partijen toelaten om de tot stand gekomen arbeidsrelatie, en de uitvoering van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen prestaties, te evalueren. Dit door te voorzien in een "vereenvoudigde en snelle" beëindiging van de arbeidsovereenkomst te voorzien indien een contractspartij dit wenst.

In het geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid moet deze mogelijkheid, wat zijn toepassing betreft, beperkt worden tot de eerste arbeidsovereenkomst. Als dit niet het geval zou zijn, zou er een permanente

sur l'entreprise de travail intérimaire qui pourrait voir le contrat de travail rompu à tout moment et de manière immédiate.

Afin d'éviter tout abus en la matière, le caractère unique de la période d'essai a été prévu dans une convention collective de travail et il est important de la confirmer dans la loi.

Comme indiqué dans le présent amendement, le caractère unique de la période d'essai doit s'apprécier auprès du même utilisateur et de la même fonction. Si un des éléments venait à être modifié les parties doivent recouvrer la possibilité de prévoir une période d'essai.

Compte tenu de ces arguments, il est primordial d'autoriser par voie légale les parties à s'accorder sur une période d'essai unique autre que 3 jours. Il va de soi que cette autre période d'essai (sauf une période d'essai inférieure) doit être raisonnable et ne peut être plus que la moitié de la durée du contrat de travail.

N° 2 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 105/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 5 une nouvelle section XVI, comportant les articles 105/1 à 105/3, rédigée comme suit, est insérée:

“Section XVI. Modifications de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994

Art. 105/1. Dans l'article 32, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par les arrêtés royaux du 18 février 1997 et du 10 juin 2001 et par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “pendant la période couverte par cette indemnité” sont remplacés par les mots “pendant les périodes couvertes par ces indemnités”;

2° les mots “ou bénéficiant d'une indemnité en compensation du licenciement visée à l'article 7, §1^{er}, alinéa 3, zf) de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,” sont insérés entre les mots “de commun accord,” et les mots “pendant les périodes couvertes par ces indemnités”.

juridische onzekerheid rusten op zowel de uitzendkracht als het uitzendbureau. Beiden zouden immers op ieder moment geconfronteerd kunnen worden met een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Teneinde ieder misbruik hieromtrent te voorkomen is het belangrijk dat het eenmalig karakter van de proefperiode – wat werd voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst – bevestigd wordt in de wet.

Zoals aangegeven in het huidig amendement moet het eenmalig karakter van de proefperiode beoordeeld worden bij dezelfde gebruiker en voor dezelfde functie. Indien één van deze elementen gewijzigd zou zijn, moeten de partijen de mogelijkheid hebben om opnieuw een proefperiode te voorzien.

Rekening houdende met deze argumenten is het essentieel om bij wet toe te laten dat de partijen een andere eenmalige proefperiode overeenkomen dan één van 3 dagen. Het spreekt voor zich dat deze andere proefperiode (tenzij een kortere proefperiode) redelijk moet zijn en niet langer kan zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Nr. 2 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 105/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 5 wordt een nieuwe Afdeling XVI ingevoegd die de artikelen 105/1 tot 105/3 bevat, luidende:

“Afdeling XVI. Wijzigingen van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

Art. 105/1. In artikel 32, eerste lid, 1°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 februari 1997 en 10 juni 2001 en bij de programmawet (I) van 24 december 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “tijdens het tijdvak dat gedekt is door die vergoeding” worden vervangen door de woorden “tijdens de tijdvakken die gedekt zijn door die vergoedingen”;

2° de woorden “of die een ontslagcompensatie-vergoeding bedoeld in artikel 7, §1, derde lid, zf) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders genieten,” worden ingevoegd tussen de woorden “in gemeenschappelijk akkoord,” en de woorden “tijdens de tijdvakken die gedekt zijn door die vergoedingen”.

N° 3 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 105/2 (nouveau)

Dans la section XVI précitée, insérer un article 105/2, rédigé comme suit:

“Art. 105/2. Dans l’article 86, § 1^{er}, 1°, a), de la même loi, modifié par l’arrêté royal 10 juin 2001 et par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “pendant la période couverte par cette indemnité” sont remplacés par les mots “pendant les périodes couvertes par ces indemnités”;

2° les mots “ou bénéficiant d’une indemnité en compensation du licenciement visée à l’article 7, § 1^{er}, alinéa 3, zf) de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,” sont insérés entre les mots “de commun accord,” et les mots “pendant les périodes couvertes par ces indemnités”.

N° 4 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 105/3 (nouveau)

Dans la section XVI précitée, insérer un article 105/3, rédigé comme suit:

“Art. 105/3. L’article 103, § 1^{er}, 3°, de la même loi, modifié par l’arrêté royal du 5 novembre 2002, est complété par les mots “, ou à une indemnité en compensation du licenciement visée dans l’article 7, § 1^{er}, alinéa 3, zf) de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures accompagnatrices introduit une indemnité en compensation du licenciement, de sorte que des catégories déterminées d’ouvriers reçoivent la différence adaptée entre d’une part la protection contre le licenciement à laquelle ils auraient prétendu sur base de la nouvelle réglementation et d’autre part celle à laquelle ils auraient pu prétendre sur base de l’ancienne protection contre le licenciement.

La section XVI vise, au sein de l’assurance maladie, d’une part, à garantir les droits des personnes qui reçoivent une

Nr. 3 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 105/2 (nieuw)

In de voornoemde afdeling XVI, een artikel 105/2 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 105/2. In artikel 86, § 1, 1°, a), van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2001 en de programmawet (I) van 24 december 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “tijdens het tijdvak dat gedekt is door die vergoeding” worden vervangen door de woorden “tijdens de tijdvakken die gedekt zijn door die vergoedingen”;

2° de woorden “of die een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders genieten,” worden ingevoegd tussen de woorden “in gemeenschappelijk akkoord,” en de woorden “tijdens de tijdvakken die gedekt zijn door die vergoedingen”.

Nr. 4 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 105/3 (nieuw)

In de voornoemde afdeling XVI, een artikel 105/3 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 105/3. Artikel 103, § 1, 3°, van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 november 2002, wordt aangevuld met de woorden “, of op een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf) van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders”.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen voert een ontslagcompensatievergoeding in, zodat bepaalde categorieën van arbeiders het verschil bijgepast krijgen tussen enerzijds de ontslagbescherming waarop zij aanspraak zouden hebben gemaakt op basis van de nieuwe regeling en anderzijds deze op basis van de oude ontslagbescherming.

Afdeling XVI beoogt om binnen de ziekteverzekering, enerzijds, de rechten te vrijwaren van de personen die een

indemnité en compensation du licenciement et, d'autre part, à fixer une interdiction de cumul entre les indemnités de maladie et l'indemnité en compensation du licenciement.

Dans le cadre de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, les travailleurs qui perçoivent une indemnité à la suite de la cessation de leur contrat de travail sont titulaires pour la période couverte par l'indemnité de préavis. Les cas d'application sont précisés par la loi. Cela concerne ainsi la cessation irrégulière du contrat de travail et la cessation de commun accord. Le projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures accompagnatrices introduit cependant une indemnité en compensation du licenciement qui peut aussi, dans d'autres cas, être payée par l'ONEM. Afin de garantir les droits des personnes qui reçoivent une indemnité en compensation du licenciement en assurance soins de santé, l'article 32, concernant à l'assurance soins de santé, et l'article 86, concernant l'assurance indemnités, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, sont modifiés.

L'indemnité en compensation du licenciement ne peut pas être cumulée avec des revenus de remplacement. Afin d'introduire cette interdiction de cumul, par analogie avec les autres revenus de remplacement, entre l'indemnité en compensation du licenciement et les indemnités d'incapacité de travail et d'invalidité, l'article 103 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, est modifié.

N° 5 DE MME GENOT ET CONSORTS

Art. 70

Supprimer le § 4.

JUSTIFICATION

Par dérogation aux délais de préavis harmonisés et au mode de calcul des délais de préavis, l'article article 70 § 4 prévoit des délais de préavis inférieurs, sans limite de temps, pour certains ouvriers de la construction travaillant sur les chantiers temporaires et mobiles.

Ce dispositif, non limité dans le temps, crée une nouvelle forme de traitement discriminatoire entre travailleurs.

ontslagcompensatievergoeding ontvangen en, anderzijds, een cumulatieverbod tussen de ziekte-uitkering en de ontslagcompensatievergoeding vast te leggen.

In het kader van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen zijn werknemers die een vergoeding krijgen naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtigd voor het tijdvak dat gedekt is door de opzegvergoeding. De toepassingsgevallen worden binnen de wet verduidelijkt. Het betreft namelijk de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de beëindiging in onderling overleg. Het wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen voert echter een ontslagcompensatievergoeding in die ook in andere gevallen kan uitbetaald worden door de RVA. Teneinde de rechten van personen die een ontslagcompensatievergoeding ontvangen te vrijwaren binnen de ziekteverzekering worden artikel 32, met betrekking tot de verzekering voor geneeskundige verzorging, en 86, met betrekking tot de uitkeringsverzekering, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd.

De ontslagcompensatievergoeding kan niet gecumuleerd worden met vervangingsinkomens. Teneinde dit cumulatieverbod, naar analogie met de andere vervangingsinkomens, tussen de ontslagcompensatievergoeding en de arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsuitkeringen in te voeren wordt artikel 103 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd.

Meryame KITIR (sp.a)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Catherine FONCK (cdH)
Valerie DE BUE (MR)
Vincent SAMPAOLI (PS)

Nr. 5 VAN MEVROUW GENOT c.s.

Art. 70

Paragraaf 4 weglaten.

VERANTWOORDING

In afwijking van de geharmoniseerde opzeggingstermijnen en van de berekeningswijze van de opzeggingstermijnen, voorziet artikel 70, § 4, in kortere opzeggingstermijnen, zonder tijdsbeperking, voor sommige arbeiders in de bouwsector die op tijdelijke en mobiele werkplaatsen aan de slag zijn.

Deze maatregel, die niet beperkt is in de tijd, leidt tot een nieuwe vorm van ongelijke behandeling onder werknemers.

Sur un même chantier de la construction, deux travailleurs pourront être concernés par des préavis différents selon que l'un ou l'autre soit considéré ou non comme un "travailleur n'ayant pas de lieu fixe de travail et accomplissant habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs activités de réparation, de démolition, de maintenance, ect...". Les critères avancés pour mettre en œuvre ce régime dérogatoire sont inapplicables en pratique!

De plus, les délais de préavis de ce régime dérogatoire sont tellement bas (56 jours pour 10 ans d'ancienneté) qu'ils ne peuvent être considérés comme conforme à la Charte sociale européenne que la Belgique s'est engagée à respecter (par le biais de la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne).

Cet amendement vise dès lors à supprimer les dispositions instituant ce régime dérogatoire discriminatoire.

N° 6 DE MME GENOT ET CONSORTS

Art. 70

Compléter cet article par un § 5, rédigé comme suit

"§ 5. L'article 70, § 4, est applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2015".

JUSTIFICATION

Par dérogation aux délais de préavis harmonisés et au mode de calcul des délais de préavis, l'article 70, § 4, prévoit des délais de préavis inférieurs, sans limite de temps, pour certains ouvriers de la construction travaillant sur les chantiers temporaires et mobiles.

Ce dispositif, non limité dans le temps, crée une nouvelle forme de traitement discriminatoire entre travailleurs.

Sur un même chantier de la construction, deux travailleurs pourront être concernés par des préavis différents selon que l'un ou l'autre soit considéré ou non comme un "travailleur n'ayant pas de lieu fixe de travail et accomplissant habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs activités de réparation, de démolition, de maintenance, ect...". Les critères avancés pour mettre en œuvre ce régime dérogatoire sont inapplicables en pratique!

De plus, les délais de préavis de ce régime dérogatoire sont tellement bas (56 jours pour 10 ans d'ancienneté) qu'ils ne peuvent être considérés comme conforme à la Charte sociale européenne que la Belgique s'est engagée à respecter (par le biais de la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne).

Op dezelfde bouwplaats zal voor twee werknemers een verschillende opzeggingsregeling kunnen gelden, naargelang ze al dan niet beschouwd worden als een werknemer zonder vaste plaats van tewerkstelling en gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen herstellings-, sloop-, instandhoudings- en/of andere werkzaamheden uitvoert. De voorgestelde criteria om deze afwijkingsregeling in te stellen, zijn in de praktijk ontoepasbaar!

De opzeggingstermijnen voor deze afwijkingsregeling zijn bovendien dermate kort (56 dagen voor 10 jaar anciënniteit) dat ze niet kunnen worden aangezien als zijnde in overeenstemming met het Europees Sociaal Handvest. België heeft zich geëngageerd dat Handvest na te komen, door middel van de wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest.

Dit amendement strekt er derhalve toe de bepalingen die deze discriminerende afwijkingsregeling instellen, weg te laten.

Nr. 6 VAN MEVROUW GENOT c.s.

Art. 70

Dit artikel aanvullen met een § 5, luidende:

"§ 5. Artikel 70, § 4, is van toepassing tot 1 januari 2015".

VERANTWOORDING

In afwijking van de geharmoniseerde opzeggingstermijnen en van de berekeningswijze van de opzeggingstermijnen, voorziet artikel 70, § 4, in kortere opzeggingstermijnen, zonder tijdsbeperking, voor sommige arbeiders in de bouwsector die op tijdelijke en mobiele werkplaatsen aan de slag zijn.

Deze maatregel, die niet beperkt is in de tijd, leidt tot een nieuwe vorm van ongelijke behandeling onder werknemers.

Op dezelfde bouwplaats zal voor twee werknemers een verschillende opzeggingsregeling kunnen gelden, naargelang ze al dan niet beschouwd worden als een werknemer zonder vaste plaats van tewerkstelling en gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen herstellings-, sloop-, instandhoudings- en/of andere werkzaamheden uitvoert. De voorgestelde criteria om deze afwijkingsregeling in te stellen, zijn in de praktijk ontoepasbaar!

De opzeggingstermijnen voor deze afwijkingsregeling zijn bovendien dermate kort (56 dagen voor 10 jaar anciënniteit) dat ze niet kunnen worden aangezien als zijnde in overeenstemming met het Europees Sociaal Handvest. België heeft zich geëngageerd dat Handvest na te komen, door middel van de wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest.

Ce sous-amendement vise dès lors à limiter dans le temps l'application de ce régime dérogatoire.

N° 7 DE MME GENOT ET CONSORTS

Art. 61

Supprimer le 3°.

JUSTIFICATION

L'article 61, 3° prévoit que l'employeur pourra désormais demander au travailleur malade d'être présent à domicile 4h consécutives par jour entre 7h et 20h pour une éventuelle visite du médecin contrôle si une convention collective de travail ou le règlement de travail le permet.

Cette disposition constitue une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée, comme le souligne le Conseil d'état.

Le texte ne prévoit pas de limitation dans le temps et peut s'appliquer durant toute la durée de la maladie!

Or, dans de nombreux cas, cette contrainte lourde pour le travailleur peut être vécue comme une pression psychologique (ex, burnout) ou comme une atteinte disproportionnée à sa vie privée (ex si le travailleur séjourne en cure de désintoxication, en hôpital psychiatrique, ...)

Cet amendement vise à supprimer cette mesure de contrôle manifestement disproportionnée.

N° 8 DE MME GENOT ET CONSORTS

Art. 61

Au 3°, à l'alinéa proposé, insérer entre le mot "peut" et le mot "déterminer" les mots "le premier jour de maladie".

JUSTIFICATION

L'article 61, 3° prévoit que l'employeur pourra désormais demander au travailleur malade d'être présent à domicile 4h consécutives par jour entre 7h et 20h pour une éventuelle visite du médecin contrôle si une convention collective de travail ou le règlement de travail le permet.

Cette disposition constitue une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée, comme le souligne le Conseil d'état.

Dit amendement strekt er derhalve toe de toepassing van deze afwijkingsregeling te beperken in de tijd.

Nr. 7 VAN MEVROUW GENOT c.s.

Art. 61

Punt 3° opheffen.

VERANTWOORDING

Krachtens artikel 61, 3°, kan de werkgever de zieke werknemer voortaan verzoeken vier aaneengesloten uren per dag, tussen 7 uur en 20 uur, thuis te blijven voor een eventueel bezoek van de controlearts, op voorwaarde dat zulks is bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Volgens de Raad van State doet de bepaling op onevenredige wijze afbreuk aan de inachtneming van het privéleven.

De tekst voorziet niet in een beperking in de tijd, zodat die regeling voor de volledige ziekteperiode geldt.

In veel gevallen echter kan de betrokken werknemer die zware verplichting opvatten als psychologische druk (bijvoorbeeld bij een burn-out) of als een onevenredige schending van zijn privéleven (bijvoorbeeld als de werknemer in een ontwenningsoord of een psychiatrisch ziekenhuis verblijft).

Dit amendement strekt ertoe deze kennelijk onevenredige controlemaatregel te schrappen.

Nr. 8 VAN MEVROUW GENOT c.s.

Art. 61

In het voorgestelde lid punt 3°, tussen het woord "kan" en de woorden "een dagdeel", de woorden "de eerste ziektedag" invoegen.

VERANTWOORDING

Krachtens artikel 61, 3°, kan de werkgever de zieke werknemer voortaan verzoeken vier aaneengesloten uren per dag, tussen 7 uur en 20 uur, thuis te blijven voor een eventueel bezoek van de controlearts, op voorwaarde dat zulks is bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Volgens de Raad van State doet de bepaling op onevenredige wijze afbreuk aan de inachtneming van het privéleven.

Le texte ne prévoit pas de limitation dans le temps et peut s'appliquer durant toute la durée de la maladie!

Or, dans de nombreux cas, cette contrainte lourde pour le travailleur peut être vécue comme une pression psychologique (ex, *burnout*) ou comme une atteinte disproportionnée à sa vie privée (ex si le travailleur séjourne en cure de désintoxication, en hôpital psychiatrique, ...)

Cet amendement vise à limiter au premier jour de maladie cette mesure de contrôle.

N° 9 DE MME GENOT ET CONSORTS

Art. 70

Compléter le § 3 par les mots suivants:

“en ce qui concerne les travailleurs et employeurs qui ne relèvent pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au § 2 vers les délais fixés à l’article 37/2, §§ 1^{er} et 2 de la loi du 3 juillet 1978 précisée sont prévue par l’adoption de dispositions légales ad hoc.”

JUSTIFICATION

La loi du 5 décembre 1968 relatives aux conventions collectives de travail n’a pas été rendue applicable à l’État fédéral, aux Communautés et Régions.

Dans la mesure où aucune disposition légale ne rend les conventions collectives de travail conclues au sein du secteur privé applicables aux employeurs publics, de nombreux pans du droit social issus des négociations collectives entre partenaires sociaux sont inapplicables aux agents contractuels.

Cet amendement a pour objet d’insérer une disposition correctrice permettant aux travailleurs contractuels de la fonction publique de pouvoir bénéficier d’une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au § 2 vers les délais fixés à l’article 37/2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 de la même manière que les travailleurs relevant du secteur privé.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)

De tekst voorziet niet in een beperking in de tijd, zodat die regeling voor de volledige ziekteperiode geldt.

In veel gevallen echter kan de betrokken werknemer die zware verplichting opvatten als psychologische druk (bijvoorbeeld bij een *burn-out*) of als een onevenredige schending van zijn privéleven (bijvoorbeeld als de werknemer in een ontwenningsoord of een psychiatrisch ziekenhuis verblijft).

Dit amendement strekt ertoe die controlemaatregel tot de eerste ziektedag te beperken.

Nr. 9 VAN MEVROUW GENOT c.s.

Art. 70

Paragraaf 3 aanvullen met de volgende zin:

“In verband met de werknemers en de werkgevers die niet ressorteren onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, is door de goedkeuring van ad hoc-wettelijke bepalingen voorzien in een snellere evolutie van de bij § 2 bepaalde opzeggingstermijnen in de richting van de termijnen bepaald bij artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de voormelde wet van 3 juli 1978.”

VERANTWOORDING

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités geldt niet voor de Federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten.

Doordat geen enkele wettelijke bepaling de in de privésector gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten toepasselijk maakt op de werkgevers van de overheidssector zijn hele delen van het sociaal recht die uit de collectieve onderhandelingen tussen de sociale gesprekspartners voortkomen niet toepasselijk op de ambtenaren onder arbeidsovereenkomst.

Dit amendement beoogt een verbeterende bepaling in te voegen, zodat voor de werknemers onder arbeidsovereenkomst van de overheidsdiensten dezelfde snellere evolutie van de bij § 2 bepaalde opzeggingstermijnen in de richting van de termijnen bepaald bij artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de voormelde wet van 3 juli 1978 kan gelden als voor de werknemers van de privésector.