

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

10 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**

(art. 1 à 99 et 103 à 109)

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR  
M. **Stefaan VERCAMER**

**SOMMAIRE****Pages**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| I. Exposé introductif .....       | 3  |
| II. Discussion générale.....      | 12 |
| III. Discussion des articles..... | 39 |
| IV. Votes.....                    | 47 |

Documents précédents:

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

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 december 2013

**WETSONTWERP**

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

(art. 1 tot 99 en 103 tot 109)

**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE  
VOOR DE SOCIALE ZAKEN  
UITGEBRACHT DOOR  
DE HEER **Stefaan VERCAMER**

**INHOUD****Blz.**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| I. Inleidende uiteenzetting .....    | 3  |
| II. Algemene bespreking.....         | 12 |
| III. Artikelsgewijze bespreking..... | 39 |
| IV. Stemmingen .....                 | 47 |

Voorgaande documenten:

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

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag.

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/  
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**  
Président/Voorzitter: Yvan Mayeur

**A. — Titulaires / Vaste leden:**

|             |                                                                           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|
| N-VA        | Siegfried Bracke, Zuhal Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate               |
| PS          | Jean-Marc Delizée, Yvan Mayeur, Vincent Sampaoli, Bruno Van Grootenbrulle |
| CD&V        | Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer                                           |
| MR          | David Clarinval, Valérie De Bue                                           |
| sp.a        | Meryame Kitir                                                             |
| Ecolo-Groen | Zoé Genot                                                                 |
| Open Vld    | Mathias De Clercq                                                         |
| VB          | Guy D'haeseleer                                                           |
| cdH         | Catherine Fonck                                                           |

**B. — Suppléants / Plaatsvervangers:**

|                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer |
| Marie-Claire Lambert, Franco Seminara, Özlem Özen                                                |
| Sonja Becq, Gerald Kindermans, Bercy Slegers                                                     |
| Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne                                         |
| Hans Bonte, Rosaline Mouton                                                                      |
| Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet                                                              |
| Carina Van Cauter, Lieve Wierinck                                                                |
| Rita De Bont, Barbara Pas                                                                        |
| Benoît Drèze, Jeanne Nyanga-Lumbala                                                              |

|             |   |                                                                         |
|-------------|---|-------------------------------------------------------------------------|
| N-VA        | : | Nieuw-Vlaamse Alliantie                                                 |
| PS          | : | Parti Socialiste                                                        |
| MR          | : | Mouvement Réformateur                                                   |
| CD&V        | : | Christen-Democratisch en Vlaams                                         |
| sp.a        | : | socialistische partij anders                                            |
| Ecolo-Groen | : | Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen |
| Open Vld    | : | Open Vlaamse liberalen en democraten                                    |
| VB          | : | Vlaams Belang                                                           |
| cdH         | : | centre démocrate Humaniste                                              |
| FDF         | : | Fédéralistes Démocrates Francophones                                    |
| LDD         | : | Lijst Dedecker                                                          |
| MLD         | : | Mouvement pour la Liberté et la Démocratie                              |
| INDEP-ONAFH | : | Indépendant-Onafhankelijk                                               |

**Abréviations dans la numérotation des publications:**

|                  |                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 53 0000/000: | Document parlementaire de la 53 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif                                                     |
| QRVA:            | Questions et Réponses écrites                                                                                                                         |
| CRIV:            | Version Provisoire du Compte Rendu intégral                                                                                                           |
| CRABV:           | Compte Rendu Analytique                                                                                                                               |
| CRIV:            | Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) |
| PLEN:            | Séance plénière                                                                                                                                       |
| COM:             | Réunion de commission                                                                                                                                 |
| MOT:             | Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)                                                                                       |

**Afkortingen bij de nummering van de publicaties:**

|                  |                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 53 0000/000: | Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer                                                  |
| QRVA:            | Schriftelijke Vragen en Antwoorden                                                                                                        |
| CRIV:            | Voorlopige versie van het Integraal Verslag                                                                                               |
| CRABV:           | Beknopt Verslag                                                                                                                           |
| CRIV:            | Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) |
| PLEN:            | Plenum                                                                                                                                    |
| COM:             | Commissievergadering                                                                                                                      |
| MOT:             | Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)                                                                               |

**Publications officielles éditées par la Chambre des représentants**

Commandes:  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.lachambre.be  
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

**Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers**

Bestellingen:  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.dekamer.be  
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné les articles 1 à 99 et 103 à 109 de ce projet de loi au cours de sa réunion du 3 décembre 2013.

## I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

*Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi*, rappelle que, le 5 juillet 2013, le gouvernement, les syndicats et les employeurs ont trouvé un accord concernant le statut unique pour ouvriers et employés. Le projet de loi à l'examen transpose en textes de loi cet accord, qui s'appuie sur un équilibre délicat: si l'un des éléments est adapté, il est à craindre que l'ensemble de la construction s'écroule.

La ministre a toujours donné toutes ses chances à la concertation sociale. C'est ainsi que les partenaires sociaux ont été étroitement associés à la transposition de cet accord en dispositions légales. La ministre les remercie pour leur attitude constructive: à un moment où certains ne croyaient plus en la concertation sociale et où rares étaient ceux qui espéraient encore qu'une solution serait trouvée pour le 8 juillet 2013, date butoir fixée par la Cour constitutionnelle, les partenaires sociaux ont adopté une attitude responsable en renonçant en partie à leurs positions respectives pour parvenir à un compromis équilibré, qui permet non seulement de mettre fin à une discrimination inadmissible mais également de moderniser le droit de licenciement. Dans la mesure où il est délicat de rompre ainsi avec le passé, on ne leur en sera pas immédiatement gré, mais leur courage finira par être pleinement reconnu.

Après plusieurs décennies de contestations, une solution a donc été trouvée afin de supprimer la discrimination entre ouvriers et employés en matière d'indemnité de licenciement et de jour de carence. La distinction établie entre les deux groupes était un reliquat du passé, qui disparaît à présent. Dans le même temps, le droit en matière de licenciement est sensiblement modernisé: les nouveautés et l'importance des mesures en matière d'employabilité, qui constitueront un élément permanent de l'ensemble des mesures de licenciement de tous les travailleurs, ne peuvent être sous-estimées.

Il y a désormais un seul régime de préavis et le jour de carence est supprimé, une solution étant dès lors avancée quant aux deux points jugés anticonstitutionnels par la Cour constitutionnelle. Les grands écarts actuels en matière de délais de préavis ont compliqué la recherche d'une solution: jusqu'à présent, les ouvriers bénéficient en Belgique des délais de préavis les plus courts de l'Union européenne, alors que les employés bénéficient

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft de artikelen 1 tot 99 en 103 tot 109 van ditwetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 3 december 2013.

## I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

*Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk*, brengt in herinnering dat de regering, de vakbonden en de werkgevers op 5 juli 2013 overeenstemming hebben bereikt over een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Voorliggend wetsontwerp is de omzetting in wetteksten van dat akkoord, dat een delicaat evenwicht vormt: als één element wordt aangepast, valt te vrezen dat de hele constructie geen stand houdt.

De minister is steeds alle kansen blijven geven aan het sociaal overleg; ook bij de omzetting van het akkoord in wettelijke bepalingen werden de sociale partners nauw betrokken. Zij dankt de sociale partners voor hun constructieve houding: op een moment dat sommigen het sociaal overleg dood verklaarden en weinigen nog geloofden in een oplossing voor 8 juli 2013, de deadline van het Grondwettelijk Hof, hebben zij zich verantwoordelijk gedragen door hun respectieve stellingen gedeeltelijk te verlaten en een evenwichtig compromis mogelijk te maken, dat niet alleen komaf maakt met een onaanvaardbare discriminatie, maar tegelijk een modernisering van het ontslagrecht mogelijk maakt. Omdat dergelijke breuk met het verleden delicaat is, zullen zij niet onmiddellijk op waardering kunnen rekenen, maar op termijn zal het belang van hun moed ten volle worden erkend.

Na decennialange betwistingen werd dus een oplossing bereikt over de opheffing van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de ontslagvergoeding en de carenzdag. Het onderscheid tussen de twee groepen was een relict uit het verleden, dat nu verdwijnt. Tegelijkertijd wordt het ontslagrecht ingrijpend gemoderniseerd: de innovatieve elementen en het belang van de maatregelen inzake inzetbaarheid, die voor iedereen een vast onderdeel worden van het ontslagpakket, kunnen niet worden onderschat.

Er komt één stelsel van opzegging en de carenzdag wordt afgeschaft, waardoor een oplossing wordt gegeven aan twee punten die door het Grondwettelijk Hof ongrondwettelijk zijn bevonden. De grote verschillen die tot nu toe bestaan inzake opzeggingstermijnen hebben de zoektocht naar een oplossing bemoeilijkt: arbeiders hebben tot nu toe in België de laagste opzeggingstermijnen van de Europese Unie, terwijl bedienden van het

du régime le plus avantageux de l'Union européenne. L'instauration d'un nouveau régime de licenciement qui supprime désormais cette discrimination facilite la recherche de solutions à d'autres discriminations dans le domaine du droit du travail.

La simple absence de différence et le simple fait qu'il n'y aura donc plus de bons et de mauvais statuts se feront sentir à maints égards. Le conseil supérieur de l'Emploi a déjà fait observer, dans différents rapports, que la segmentation existant sur le marché de l'emploi du fait de la distinction entre ouvriers et employés entrave la mobilité nécessaire à ce marché de l'emploi. Les conséquences se feront également sentir au niveau de l'enseignement: le temps où les formations professionnelles et techniques donnaient plutôt accès au statut ouvrier moins avantageux sera révolu, si bien que cette considération ne sera plus déterminante dans le choix de l'école.

#### *Nouvelle réglementation concernant les délais de préavis*

La solution dégagée prévoit un régime de licenciement identique pour tous les travailleurs. Les nouveaux délais de préavis sont détaillés dans le projet de loi. Sous la forme d'une courbe, ils se constituent petit à petit durant les cinq premières années en fonction de l'ancienneté. Dès lors, le stage est *de facto* intégré dans la carrière. Cette formule progressive doit encourager les employeurs à conclure d'emblée des contrats de travail à durée indéterminée avec leurs nouveaux travailleurs.

Au terme de la première période de cinq ans, les délais de préavis se constituent plus lentement. Les échelons artificiels de cinq ans prévus dans l'ancien régime de licenciement des employés sont remplacés par un mécanisme plus équitable qui pèsera moins sur la décision de licenciement: les employeurs ne seront plus enclins à licencier juste avant le début d'une nouvelle période de cinq ans afin d'échapper à l'application de délais de préavis nettement plus longs. Pour les travailleurs qui entrent dans leur vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis est de 62 semaines, ce qui constitue déjà une légère diminution par rapport à la situation actuelle. À partir de ce moment, le délai s'allonge à raison d'une semaine par an. Cette diminution se justifie dès lors qu'il ressort de la pratique que les travailleurs qui ont une grande ancienneté sont exposés à un risque moindre de licenciement.

La période d'essai est supprimée. Cette mesure est étroitement liée au ralentissement prévu au début de la période d'occupation du travailleur. Tous les nouveaux

meest voordelige stelsel van de EU genieten. Dat deze discriminatie nu wordt opgeheven door de invoering van een nieuw ontslagstelsel, vergemakkelijkt ook de zoektocht naar oplossingen voor andere discriminaties in het arbeidsrecht.

Het loutere feit dat er geen verschil meer zal zijn en dat er dus geen goede of slechte statuten meer zullen bestaan, zal zich op veel vlakken doen voelen. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid wees er in verschillende verslagen reeds op dat de segmentatie op de arbeidsmarkt door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden de voor die arbeidsmarkt noodzakelijke mobiliteit belemmert. Ook op het vlak van onderwijs zal dit gevolgen hebben: het zal niet langer zo zijn dat beroepsopleidingen en technische opleidingen veeleer toegang verlenen tot het minder gunstige arbeidersstatuut, waardoor deze overweging niet meer bepalend zal zijn voor de schoolkeuze.

#### *Nieuwe regeling voor de opzeggingstermijn*

De bereikte oplossing bevat een gelijke ontslagregeling voor alle werknemers. De nieuwe opzeggingstermijnen worden op gedetailleerde wijze in het wetsontwerp opgenomen: zij vertonen een curve met een opbouw in kleine stappen gedurende de eerste vijf jaar, in functie van de anciënniteit. Op die manier wordt de proeftijd *de facto* geïntegreerd in de loopbaan. Deze geleidelijke opbouw moet werkgevers ertoe aanzetten om met hun nieuwe werknemers van bij de start een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd af te sluiten.

Na de eerste periode van vijf jaar is er een tragere opbouw van de opzeggingstermijnen. De onnatuurlijke trappen van vijf jaar in de oude ontslagregeling voor bedienden worden vervangen door een opbouw die billijker is en minder weegt op de ontslagbeslissing: een werkgever zal niet meer geneigd zijn iemand net voor de aanvang van een nieuwe schijf van vijf jaar te ontslaan om zo aan een veel hogere opzeggingstermijn te ontsnappen. Voor wie aan zijn 20ste jaar anciënniteit begonnen is, bedraagt de opzeggingstermijn 62 weken, wat reeds een lichte afvlakking is in vergelijking met de huidige situatie; vanaf dan verloopt de opbouw aan een week per jaar. Deze afvlakking is verantwoord omdat de praktijk uitwijst dat werknemers met een grote anciënniteit een verlaagd risico op ontslag hebben.

De proeftijd wordt afgeschaft, wat een maatregel is die nauw samenhangt met de vertraagde opbouw in het begin van de tewerkstelling van een werknemer.

travailleurs entament leur carrière avec un délai de préavis de deux semaines au cours du premier trimestre. Le mécanisme de constitution trimestrielle s'applique également après ce premier trimestre. Cette réglementation permet aux employeurs et aux travailleurs de mieux apprendre à connaître leurs attentes et leurs dispositions respectives. Les contrats d'occupation d'étudiants et les contrats de travail intérimaire continuent de prévoir une période d'essai dès lors que la plupart des contrats conclus dans ces régimes sont de très courte durée.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, une possibilité de préavis est également prévue, ce qui représente un changement: jusqu'à présent, il ne peut être mis fin à ce type de contrat avant l'expiration de sa durée, sauf si l'on paie la rémunération jusqu'à la fin du délai. Comme un contrat de travail à durée déterminée pouvait, jusqu'à présent, contenir une clause d'essai, l'employeur et le travailleur pourront maintenant, en guise de compensation, résilier le contrat au cours de la première moitié du délai (avec un maximum de six mois). Dans ce cas, ce sont les nouveaux délais de préavis qui s'appliquent: deux semaines durant le premier trimestre, quatre semaines durant le second trimestre.

En cas de démission, les délais de préavis s'élèvent à la moitié des délais en cas de licenciement, arrondis vers le bas et plafonnés à 13 semaines. Dans le régime en voie d'extinction, il s'agit du maximum pour les employés dont la rémunération est inférieure à 32 500 euros par an; cette règle est donc maintenant généralisée.

Le délai de préavis commence le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle le préavis a été notifié. Il s'agit d'une reprise de l'ancien régime s'appliquant aux ouvriers.

Dorénavant, il ne sera plus possible de déroger aux délais de préavis légaux au moyen d'une convention collective de travail sectorielle. C'était l'un des principaux points de discorde entre employeurs et travailleurs: les travailleurs souhaitaient qu'en la matière, les secteurs puissent convenir d'un régime plus favorable aux travailleurs, alors que les employeurs estimaient que seuls les accords individuels étaient acceptables sur ce point. Des accords pourront cependant encore être conclus à ce sujet au niveau des entreprises; cela n'arrive pas souvent, mais c'est par exemple le cas lors de licenciements collectifs.

Elke nieuwe werknemer start met een opzeggingstermijn van twee weken in het eerste kwartaal; ook na dat eerste kwartaal gebeurt de opbouw in het begin van de loopbaan per trimester. Deze regeling geeft werkgever en werknemer de kans om elkaars verwachtingen en ingesteldheid beter te leren kennen. In arbeidsovereenkomsten voor studenten en overeenkomsten voor uitzendarbeid wordt wel nog in een proeftijd voorzien omdat in die specifieke stelsels meestal overeenkomsten van zeer korte duur worden afgesloten.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur wordt ook in een opzeggingsmogelijkheid voorzien, wat een verandering is: tot nu toe kunnen dergelijke overeenkomsten niet worden beëindigd voor het verstrijken van de duur, tenzij door de betaling van het loon tot het einde van de termijn. Omdat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur tot nu toe wel een proefbeding kon bevatten, zullen bij wijze van compensatie werkgever en werknemer het contract nu gedurende de eerste helft van de termijn (met een maximum van zes maanden) kunnen opzeggen. In dat geval gelden de nieuwe opzeggingstermijnen: twee weken in het eerste kwartaal, vier weken in het tweede kwartaal.

Bij ontslag door de werknemer bedragen de opzeggingstermijnen de helft van de termijnen in geval van ontslag door de werkgever, afgerond naar beneden en geplafonneerd op 13 weken. In de aflopende regeling is dat het maximum voor bedienden met een loon dat lager is dan 32 500 euro per jaar; deze regel wordt dus nu veralgemeend.

De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag die volgt op de week tijdens dewelke de opzegging ter kennis is gebracht. Dit betreft een overname van het oude stelsel voor arbeiders.

Voortaan zal het niet meer mogelijk zijn om door middel van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen. Dit was een van de grootste twistpunten tussen werkgevers en werknemers: de werknemers wensten dat de sectoren ter zake een voor de werknemers gunstigere regeling konden afspreken, terwijl de werkgevers enkel individuele afspraken daarover aanvaardbaar vonden. Er zullen daarover wel nog afspraken op ondernemingsniveau kunnen worden afgesloten; dit gebeurt niet vaak, maar bijvoorbeeld wel in het geval van collectieve ontslagen.

*Règles relatives aux droits constitués par le passé en matière de délai de préavis*

Les nouvelles règles relatives au calcul des délais de préavis en cas de licenciement ou de démission diffèrent considérablement des anciennes règles prévues dans les régimes d'ouvriers et d'employés. Un régime transitoire est dès lors nécessaire pour répondre aux attentes légitimes des parties liées par un contrat de travail qui a été conclu et a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le calcul des délais de préavis se fera en deux étapes:

— *la première étape* concerne l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013.

La durée de la part de préavis liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné au 31 décembre 2013. Il faudra donc à cette date, tenir compte de son statut d'ouvrier ou d'employé, de son ancienneté de service et des normes applicables à cette date comme si son préavis avait dû être calculé au 31 décembre 2013; les droits à un délai de préavis déjà acquis au 31 décembre 2013 sont donc maintenus. Selon l'ancien régime, pour les employés "supérieurs", à savoir les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros, le délai de préavis doit être négocié. Pour éviter pareilles négociations à l'avenir, le délai de préavis au 31 décembre 2013 est fixé forfaitairement à un mois par année entamée d'ancienneté. Si, pour ces employés supérieurs, le délai de préavis est fixé par un contrat valable conclu antérieurement, ce dernier devra effectivement être respecté;

— *la seconde étape* concerne les droits constitués à partir de 2014 relatifs au délai de préavis, qui seront fixés sur la base des nouvelles règles.

Le délai de préavis total est le résultat de la somme des délais dans les deux régimes. Les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 relèveront directement et intégralement des nouvelles règles.

Ces dispositions transitoires ne s'appliquent pas aux clauses d'essai qui sont entrées en application en 2013 mais n'expirent qu'en 2014; elles ne s'appliquent pas non plus aux actuels préavis réduits pour les travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté de service. L'objectif n'est pas davantage d'interférer, par le biais du

*Regeling voor de in het verleden opgebouwde rechten inzake de opzeggingstermijn*

De nieuwe regeling voor de berekening van de opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever of de werknemer verschilt sterk van de oude regelingen in de stelsels van arbeiders en bedienden. Een overgangsregeling is daarom nodig om tegemoet te komen aan de legitieme verwachtingen van de partijen bij een arbeidsovereenkomst die werd afgesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014.

De berekening van de opzeggingstermijnen zal in twee stappen gebeuren:

— *de eerste stap* betreft de dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

De duur van het gedeelte van de opzeggingstermijn dat op deze dienstanciënniteit steunt, wordt bepaald volgens de regels die op 31 december 2013 op de betrokken werknemer van toepassing zijn. Op deze datum moet dus rekening worden gehouden met zijn statuut van arbeider of bediende, met zijn dienstanciënniteit en met de regels van toepassing op deze datum alsof zijn opzeggingstermijn berekend had moeten worden op 31 december 2013; de reeds verworven rechten op een opzegtermijn op 31 december 2013 worden dus behouden. Volgens de oude regeling moet voor hogere bedienden, met name de bedienden van wie het jaarlijks loon 32 254 euro overschrijdt, over de opzeggingstermijn worden onderhandeld. Om dergelijke onderhandelingen in de toekomst te voorkomen, wordt de opzeggingstermijn op 31 december 2013 forfaitair bepaald op één maand per begonnen jaar van anciënniteit. Indien voor deze hogere bedienden een eerder afgesloten geldig contract de opzeggingstermijn bepaalt, moet deze overeenkomst wel worden nageleefd;

— *de tweede stap* betreft de vanaf 2014 opgebouwde rechten met betrekking tot de opzeggingstermijn, die zullen worden vastgesteld op basis van de nieuwe regels.

De totale opzeggingstermijn is het resultaat van de som van de termijnen in de twee regelingen. Overeenkomsten die vanaf 1 januari 2014 worden afgesloten, zullen onmiddellijk en integraal onder de nieuwe regels vallen.

Deze overgangsbepalingen zijn niet van toepassing op proefbedingen die in 2013 van toepassing zijn geworden, maar pas in 2014 aflopen; ook gelden zij niet voor de huidige verkorte opzegtermijnen voor arbeiders met minder dan zes maanden dienstanciënniteit. Evenmin is het de bedoeling om met dit wetsontwerp



projet de loi à l'examen, dans les négociations sociales conclues dans le cadre d'un licenciement collectif: une procédure de licenciement collectif arrêtée au plus tard au 31 décembre 2013 et dans le cadre de laquelle un plan social a été déposé au plus tard à cette date, peut déroger au nouveau régime, parce qu'il n'est pas souhaitable d'intervenir au niveau des accords déjà conclus entre les parties, accords qui sont souvent la manifestation d'un équilibre fragile.

#### *Compensation du licenciement pour les (ex-)ouvriers*

Pour les (ex-) ouvriers, il est prévu une compensation, qui supprime également, dans un délai de 5 ans, la discrimination historique à l'égard des ouvriers en ce qui concerne les délais de préavis. Lorsque d'anciens ouvriers seront licenciés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, on vérifiera quels sont leurs droits en termes de délai de préavis. Si leurs droits réels (la somme des droits constitués jusqu'au 31/12/2013 et des droits constitués à partir du 1/1/2014) sont inférieurs aux droits en vertu des contrats entrés en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la différence nette sera compensée par un complément de l'ONEm. Ce complément sera instauré progressivement en fonction de l'ancienneté du travailleur: il sera d'abord instauré pour les personnes ayant une longue ancienneté et sera octroyé à tous les (ex-) ouvriers en 2017.

Le complément sera financé par le biais de la suppression de l'exonération fiscale dont bénéficie actuellement une partie de l'indemnité de préavis et du salaire pendant le délai de préavis. Il s'agit donc d'un système de solidarité entre les travailleurs, et non d'une charge supplémentaire pour les employeurs; il ne serait pas équitable, en effet, d'agir rétroactivement sur le passif social en alourdissant considérablement le poids de l'ancienneté acquise par le passé en cas de licenciement.

#### *Compléments sectoriels pour les (ex-)ouvriers*

Les compléments sectoriels qui viennent s'ajouter aux allocations de chômage complètes ou les compléments équivalents qui ont pour but de garantir la sécurité d'existence du travailleur après le licenciement, sont pris en compte dans le délai de préavis ou l'indemnité. Il s'agit d'une forme de compensation pour les employeurs qui leur permet de limiter leurs dépenses. S'ils ont déjà payé un complément en plus au lieu d'un délai de préavis plus élevé, ils ne devront pas payer les deux éléments.

te interférer en afgesloten sociale onderhandelingen met betrekking tot collectief ontslag: een procedure van collectief ontslag die ten laatste werd beëindigd op 31 december 2013 en op grond waarvan uiterlijk op die datum een sociaal plan werd ingediend, mag afwijken van de nieuwe regeling omdat het niet wenselijk is om in te grijpen op tussen partijen reeds gemaakte afspraken, die vaak de veruitwendiging zijn van een broos evenwicht.

#### *Ontslagcompensatie voor de (ex-)arbeiders*

Voor (ex-)arbeiders wordt in een compensatie voorzien, waardoor binnen een termijn van vijf jaar ook de historische discriminatie van arbeiders inzake opzeggingstermijnen wordt weggewerkt. Wanneer gewezen arbeiders vanaf 1 januari 2014 worden ontslagen, zal worden nagaan wat hun rechten inzake opzeggingstermijn zijn. Als hun werkelijke rechten (de optelling van de tot 31/12/2013 en de vanaf 1/1/2014 opgebouwde rechten) lager liggen dan bij contracten die vanaf 1 januari 2014 zijn ingegaan, wordt het netto verschil bijgepast door een toeslag van de RVA. Deze toeslag wordt geleidelijk ingevoerd in functie van de anciënniteit van de werknemer: zij wordt eerst ingevoerd voor personen met een lange anciënniteit en zal tegen 2017 worden toegekend aan alle (ex-)arbeiders.

De financiering van de toeslag zal gebeuren door de afschaffing van de fiscale vrijstelling die vandaag geldt voor een gedeelte van de opzeggingsvergoeding en het loon tijdens de opzeggingstermijn. Het gaat dus om een systeem van solidariteit tussen de werknemers, niet om een bijkomende last voor de werkgevers; het zou immers niet billijk zijn met terugwerkende kracht in te grijpen op het sociaal passief door het gewicht van de in het verleden opgebouwde anciënniteit bij ontslag aanzienlijk te verzwaren.

#### *Sectorale aanvullende vergoedingen voor (ex-)arbeiders*

De sectorale aanvullende vergoedingen die bovenop de volledige werkloosheidsuitkeringen komen, of de gelijkwaardige aanvullende vergoedingen die tot doel hebben de bestaanszekerheid van de werknemer na diens ontslag te waarborgen, worden aangerekend op de opzeggingstermijn of -vergoeding. Het betreft een zekere compensatie voor de werkgevers, waarmee zij hun uitgaven kunnen beperken. Ingeval zij al een aanvullende vergoeding hebben betaald in plaats van een hogere opzeggingstermijn toe te kennen, moeten zij beide elementen niet betalen.

Le projet de loi impose aux secteurs d'élaborer une solution pour les compléments d'ici le 30 juin 2015. A défaut de solution, le paiement d'un complément après cette date ou le financement de celui-ci sera illicite à concurrence d'un montant qui ne dépasse pas la différence concernant le délai de préavis selon les règles en vigueur avant le 31 décembre 2013 et après.

### *Reclassement*

Le droit au reclassement est considérablement étendu: il est généralisé aux travailleurs licenciés qui bénéficient d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Après la perte d'un emploi, l'investissement dans la recherche d'un nouvel emploi sera donc désormais fortement renforcé.

Le reclassement permet à une personne de retrouver plus rapidement un emploi, ce qui doit être un objectif de tout régime de licenciement. L'accompagnement est certainement nécessaire pour les personnes dont les compétences sont devenues relativement unilatérales du fait de l'accomplissement de tâches semblables au cours d'une longue période. D'une part, les travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté auront droit à une indemnité de préavis de 26 semaines et, d'autre part, ils bénéficieront d'une procédure de reclassement professionnel pendant une période de 4 semaines. Jusqu'en 2016, il d'agira d'un choix, et par la suite, cela deviendra une obligation.

Pour celui qui fournit des prestations de travail pendant le délai de préavis, la situation est différente: le programme de reclassement s'ajoute au régime de préavis (le travailleur perçoit en effet dans ce cas normalement un salaire), mais il ne doit pas nécessairement être équivalent à quatre semaines de salaire.

Ce régime généralisé de reclassement répond aux critères de qualité fixés par la cct n° 82; l'autorité fédérale reste notamment compétente pour les dispositions de cette cct.

### *Mesures visant à promouvoir l'employabilité*

Les secteurs seront encouragés, outre le délai de préavis garanti de six mois ou l'indemnité correspondante, à aller au-delà de l'offre de reclassement professionnel pendant une période de quatre semaines: ils doivent élaborer des mesures qui complètent l'ensemble des mesures de licenciement par des mesures visant à promouvoir l'employabilité (donc d'autres mesures que le versement d'une somme d'argent). Ces mesures

Het wetsontwerp verplicht de sectoren ertoe tegen 30 juni 2015 een oplossing uit te werken voor de aanvullende vergoedingen. Zonder oplossing zal de uitbetaling van een aanvullende vergoeding of de financiering ervan vanaf die datum onwettig zijn, voor het gedeelte van het bedrag dat niet hoger ligt dan het verschil met betrekking tot de opzeggingstermijn volgens de vigerende regels vóór 31 december 2013 en erna.

### *Outplacement*

Het recht op outplacement wordt aanzienlijk uitgebreid: het wordt veralgemeend voor werknemers die worden ontslagen en die aanspraak maken op ten minste 30 weken opzeggingstermijn. Na verlies van een job zal dus voortaan krachtiger worden geïnvesteerd in de zoektocht naar een nieuwe job.

Outplacement zorgt ervoor dat iemand sneller een job vindt, wat een doel moet zijn van elke ontslagregeling. Begeleiding is zeker nodig voor personen met competenties die vrij eenzijdig zijn geworden door de langdurige uitoefening van gelijkaardige opdrachten. Enerzijds zullen werknemers met een hoge anciënniteit recht hebben op een opzeggingsvergoeding van 26 weken, anderzijds zullen zij gedurende vier weken outplacementbegeleiding krijgen. Tot 2016 gaat het om een keuze, daarna wordt het een verplichting.

Voor wie arbeidsprestaties levert tijdens de opzeggingstermijn, is de situatie anders: het outplacementpakket komt dan bovenop de opzeggingsregeling (de werknemer krijgt dan immers gewoon loon), maar het outplacementpakket moet niet noodzakelijkerwijs de waarde van vier weken loon hebben.

Deze veralgemeende outplacementregeling bevat de kwaliteitscriteria die reeds vervat zijn in cao nr. 82; de federale overheid blijft onder meer bevoegd voor de bepalingen in deze cao.

### *Inzetbaarheidsmaatregelen*

De sectoren zullen ertoe worden aangemoedigd om, behalve de gewaarborgde zes maanden opzeggingsstermijn of overeenstemmende vergoeding, verder te gaan dan de aanbieding van outplacementbegeleiding gedurende vier weken: zij moeten maatregelen uitwerken die een derde van het ontslagpakket aanvullen met inzetbaarheidsmaatregelen (dus andere maatregelen dan de uitkering van geld). Die moeten er vooral voor



doivent surtout permettre aux travailleurs présentant des compétences très spécifiques de développer à nouveau des compétences plus générales et donc plus largement employables.

### *Exceptions*

Les mesures d'exception concernent 150 000 à 200 000 travailleurs (sur un total d'environ 1,3 million de travailleurs): les travailleurs dont le délai de préavis est inférieur à ceux prévus par la cct n° 75 et les travailleurs de certaines activités du secteur de la construction.

Les travailleurs qui bénéficient au 31 décembre 2013 d'un délai de préavis inférieur au minimum général prévu par la cct n° 75 (parce que ces délais inférieurs ont été convenus par la suite dans leur secteur), passeront directement aux délais supérieurs qui leur étaient déjà également applicables antérieurement: dans leur cas, les délais de préavis prévus par la cct n° 75 auront donc un effet rétroactif. L'ancienneté qu'ils ont acquise antérieurement sera directement calculée comme si leurs délais de préavis étaient déterminés par la cct n° 75. En décembre 2017, ces secteurs appliqueront intégralement les délais prévus par le nouveau régime. Concrètement, il s'agit des secteurs suivants: tailleurs, habillement et confection, ameublement et transformation du bois, tanneurs, bottiers, chiffonnier, armurerie à la main, diamant, techniques dentaires et commerce de carburant en Flandre orientale. L'exception est justifiée par la situation économique difficile à laquelle ces secteurs sont confrontés. Le maintien temporaire d'une exception justifie que les employeurs appliquent également pour le passé un meilleur délai de préavis pendant la durée de l'exception, ce qui constitue en outre également la solution la plus simple d'un point de vue pratique.

De même, un meilleur délai de préavis que celui aujourd'hui en vigueur entrera immédiatement en vigueur pour les travailleurs occupés sur des chantiers temporaires ou mobiles (le secteur de la construction). Le secteur de la construction se caractérise par des régimes spécifiques de sécurité d'existence et d'indemnités, qui sont une compensation pour les délais de préavis inférieurs. Dès lors que des contrats à durée indéterminée sont également souvent conclus dans ce secteur, l'allongement des délais de préavis selon le nouveau régime pourrait entraîner une diminution du nombre de contrats à durée indéterminée, ce qui serait un effet indésirable.

La dernière exception au régime général n'est pas limitée dans le temps, mais elle peut être évaluée à l'aune de l'emploi, de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que de la qualité du travail. Les délais de préavis

zorgen dat werknemers met zeer specifieke competenties opnieuw meer algemene en dus breder inzetbare competenties ontwikkelen.

### *Uitzonderingen*

De uitzonderingsmaatregelen hebben betrekking op 150 000 tot 200 000 werknemers (op een totaal van ongeveer 1,3 miljoen arbeiders): werknemers met een lagere opzeggingstermijn dan in cao nr. 75 en werknemers in bepaalde activiteiten van de bouwsector.

Werknemers die op 31 december 2013 aanspraak maken op een opzeggingstermijn die lager ligt dan het in cao nr. 75 vervatte algemeen minimum (omdat deze lagere termijnen in hun sector naderhand werden afgesproken), zullen meteen overstappen naar de hogere termijnen die op hen vroeger ook al van toepassing waren: voor hen zullen de opzeggingstermijnen bepaald bij cao nr. 75 dus retroactief gelden. Hun vroeger opgebouwde anciënniteit zal meteen worden berekend alsof hun opzeggingstermijnen steeds volgens cao nr. 75 waren bepaald. Tegen december 2017 stappen deze sectoren volledig over op de termijnen van de nieuwe regeling. *In concreto* gaat het om de volgende sectoren: kleermakers, kleding en confectie, stoffering en houtbewerking, leerlooierij, schoenmakers, terugwinning van lompen, wapensmederij met de hand, diamant, dentaaltechnische bedrijven en de brandstoffenhandel in Oost-Vlaanderen. De verantwoording van de uitzondering is de economisch moeilijke situatie waarin deze sectoren zich bevinden. Het tijdelijk behoud van een uitzondering verantwoordt dat de werkgevers ook voor het verleden een verbeterde opzeggingstermijn toepassen tijdens de duur van de uitzondering, wat bovendien ook in praktisch opzicht de meest eenvoudige oplossing is.

Voor werknemers tewerkgesteld in activiteiten op tijdelijke en mobiele werven (de bouwsector) wordt eveneens onmiddellijk een betere opzeggingstermijn dan in de vandaag geldende regeling van kracht. De bouwsector is een sector met specifieke regelingen van bestaanszekerheid en vergoedingen, die een compensatie vormen voor de lagere opzeggingstermijnen. Omdat in die sector ook vaak contracten van onbepaalde duur worden afgesloten, kan een verlenging van de opzeggingstermijnen volgens de nieuwe algemene regeling ertoe leiden dat de afsluiting van overeenkomsten van onbepaalde duur zou afnemen, wat een onwenselijk effect zou zijn.

De laatste uitzondering op de algemene regeling is niet in de tijd beperkt, maar kan worden geëvalueerd met het oog op de werkgelegenheid, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de kwaliteit

dérogatoires peuvent éventuellement faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un accord sectoriel, dans les limites du maximum défini au niveau interprofessionnel.

Les travailleurs relevant du régime d'exception n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement: dès lors que les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent pas à eux, il n'y a aucune raison de compenser la non-application de ces délais dans le passé. Ces travailleurs continuent néanmoins à avoir droit à l'allocation de licenciement.

### *Compensations pour les employeurs*

Pour certains employeurs, les nouvelles règles représentent une économie à plus long terme. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'une simplification importante dans le chef de tous les employeurs en ce qui concerne les nouveaux contrats: un seul régime de préavis et l'absence du besoin de conclure une clause d'essai séparée. Certaines entreprises néanmoins verront leur coûts augmenter parce que les ouvriers obtiennent un régime de licenciement nettement plus favorable. Afin d'atténuer l'impact de la hausse des coûts à la suite du nouveau régime de préavis, les mesures suivantes sont prises:

— premièrement, le budget de l'actuelle allocation de licenciement de l'ONEm (56 millions d'euros en 2012), qui est libéré progressivement parce qu'il n'y aura plus d'ouvriers (à l'heure actuelle, seuls les ouvriers ont droit à ces allocations), sera octroyé en compensation des employeurs qui connaissent des augmentations de leurs coûts à la suite du nouveau régime de licenciement. Concrètement, le budget sera utilisé pour faire baisser la cotisation patronale en matière de vacances annuelles (à présent uniquement pour les ouvriers);

— deuxièmement, une compensation sera prévue par la modulation des cotisations patronales pour les services externes pour la prévention et la protection au travail. Deux niveaux de cotisations forfaitaires pour les services externes de prévention et de protection au travail seront établis, avec une cotisation moindre pour les entreprises comptant au maximum cinq travailleurs;

— troisièmement, une cotisation patronale sera instaurée sur les indemnités de préavis des travailleurs d'un salaire plus élevé (généralement des employés) en faveur du Fonds de fermeture des entreprises. C'est une forme de solidarité entre employeurs. La cotisation s'élève à 1 % (du montant du licenciement à charge de l'employeur pour un travailleur avec un salaire annuel supérieur à 44 508 euros/an), 2 % (salaire annuel supérieur à 54 508 euros/an) ou 3 % (salaire annuel supérieur

van de arbeid. De afwijkende opzeggingstermijnen kunnen eventueel in een sectoraal akkoord worden herzien binnen de grenzen van het interprofessioneel bepaalde maximum.

Werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen, hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding: omdat de nieuwe opzeggingstermijnen voor hen niet gelden, is er geen reden om de niet-toepassing van die termijnen in het verleden te compenseren. Deze werknemers blijven wel aanspraak maken op de ontslaguitkering.

### *Compensatie voor de werkgevers*

Voor sommige werkgevers vormen de nieuwe regels een besparing op langere termijn. Het is hoe dan ook een belangrijke vereenvoudiging voor alle werkgevers met betrekking tot de nieuwe overeenkomsten: slechts één opzeggingsregeling en geen verplichting om er een afzonderlijk proefbeding in op te nemen. Voor sommige ondernemingen zullen de kosten niettemin stijgen, omdat voor de arbeiders een duidelijk gunstiger ontslagregeling geldt. Om de weerslag van de stijgende kosten als gevolg van de nieuwe opzeggingsregeling te beperken, worden de volgende maatregelen genomen:

— ten eerste: het budget voor de huidige ontslagvergoedingen van de RVA (56 miljoen euro in 2012), dat geleidelijk wordt vrijgegeven omdat er geen arbeiders meer zullen zijn (thans hebben alleen de arbeiders recht op die uitkeringen), zal worden toegekend als compensatie voor de werkgevers van wie de kosten stijgen als gevolg van de nieuwe ontslagregeling. Concreet zal het budget worden gebruikt om de werkgeversbijdrage inzake jaarlijkse vakantie te verminderen (thans alleen voor de arbeiders);

— ten tweede: er zal worden voorzien in een compensatie door een modulering van de werkgeversbijdragen voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Er worden twee niveaus van forfaitaire bijdragen voor die externe diensten vastgesteld, met een kleinere bijdrage voor de ondernemingen met maximum vijf werknemers;

— ten derde wordt een werkgeversbijdrage op de opzeggingsvergoedingen van werknemers met een hoger loon (meestal bedienden) ingevoerd ten gunste van het Fonds voor de sluiting van ondernemingen. Dit is een vorm van solidariteit tussen werkgevers. De bijdrage bedraagt 1 % (op het ontslagbedrag ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 44 508 euro/jaar), 2 % (jaarloon hoger dan 54 508 euro/jaar) of 3 % (jaarloon hoger dan 64 508 euro/

à 64 508 euros/an). La cotisation est prélevée sur la partie de l'indemnité de préavis constituée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Les moyens ainsi récoltés sont affectés à la réduction des cotisations pour le Fonds de fermeture d'entreprises, s'agissant des missions classiques (dues par les entreprises qui emploient vingt travailleurs ou moins);

— quatrième, la suppression du jour de carence sera compensée par un abaissement global des charges d'un montant de 80 millions d'euros.

#### *Motivation du licenciement*

Un autre élément de la modernisation de notre droit du travail consiste en l'introduction d'une motivation générale du licenciement. A présent, celle-ci fait défaut dans le droit belge. Pourtant, le fait que le travailleur ne sache pas pourquoi il a été licencié est source de frustration et d'incompréhension. Les partenaires sociaux élaboreront un régime concernant la motivation du licenciement ainsi qu'une politique de ressources humaines efficace dans une cct conclue au sein du Conseil National du Travail, dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Cette cct remplacera l'actuel article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui se rapporte au licenciement abusif chez les ouvriers.

#### *Jour de carence*

Le jour de carence est supprimé: chaque travailleur aura droit à un salaire dès le premier jour de maladie. La réglementation sur la base de laquelle, aujourd'hui encore, 30 % des ouvriers ne sont pas payés pour le premier jour de maladie constitue clairement une discrimination, car il n'y a aucune raison de supposer que leur maladie serait fictive. Comme évoqué plus haut, une baisse générale des charges viendra compenser le coût de cette suppression.

La loi indique en outre plus clairement, pour tous les travailleurs, quelles sont les possibilités de contrôle: un employeur peut toujours envoyer un médecin-contrôleur, et le travailleur doit se soumettre à ce contrôle. C'est ainsi qu'il sera notamment possible de préciser dans une cct ou dans le règlement de travail qu'un travailleur en incapacité de travail doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur pendant maximum quatre heures d'affilée, même si, pour l'application de ce genre de mesure, il faudra toujours respecter strictement le principe de proportionnalité de la mesure par rapport à l'objectif du contrôle médical, ce qui veut dire qu'en cas d'incapacité de travail de plus longue durée, le contrôle sera limité.

jaar). De bijdrage wordt geheven op het gedeelte van de opzeggingsvergoeding dat is opgebouwd vanaf 1 januari 2014. De aldus opgebouwde middelen worden aangewend voor een vermindering van de bijdragen van het Fonds voor zijn gewone opdrachten (verschuldigd in hoofde van de ondernemingen die 20 of minder werknemers in dienst hebben);

— ten vierde wordt de afschaffing van de carenzdag gecompenseerd door een algemene lastenverlaging ten belope van 80 miljoen euro.

#### *Ontslagmotivering*

Een ander aspect van de modernisering van ons arbeidsrecht bestaat in de instelling van een algemene motivering van het ontslag. Momenteel ontbreekt die in het Belgisch recht. Het feit dat de werknemer niet weet waarom hij werd ontslagen, is nochtans bron van frustratie en onbegrip. De sociale partners zullen een regeling in verband met de motivering van het ontslag en een doeltreffend HR-beleid uitwerken in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten cao, waarvan de inwerkingtreding is gepland voor 1 januari 2014. Die cao komt er ter vervanging van het vigerende artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat betrekking heeft op het willekeurig ontslag van arbeiders.

#### *Carenzdag*

De carenzdag wordt afgeschaft: elke werknemer zal recht hebben op loon vanaf de eerste dag ziekte. De regeling op grond waarvan vandaag nog ongeveer 30 % van de arbeiders voor de eerste dag ziekte geen loon krijgt, is duidelijk een discriminatie omdat er geen reden is om aan te nemen dat hun ziekte niet echt zou zijn. Ter compensatie van de kostprijs van de afschaffing komt er, zoals hoger vermeld, een algemene lastenverlaging.

Voor alle werknemers wordt daarnaast in de wet duidelijker bepaald wat de controlemogelijkheden zijn: een werkgever kan altijd een controlearts sturen en de werknemer moet aan die controle meewerken. Zo zal het onder meer mogelijk zijn om in een cao of in het arbeidsreglement op te nemen dat een werknemer die arbeidsongeschikt is zich gedurende maximaal vier aaneengesloten uren beschikbaar moet houden voor de controlearts, al moet bij de uitwerking van dergelijke maatregel steeds het beginsel van evenredigheid ten aanzien van het doel van de medische controle strikt worden nageleefd, wat impliceert dat bij langere arbeidsongeschiktheid de controle zal worden beperkt.

### Autres domaines

Le gouvernement a demandé au Conseil National du Travail de trouver des solutions pour les autres domaines dans lesquels une harmonisation est nécessaire. Les partenaires sociaux régleront les autres éléments du dossier ouvriers-employés, tels que le régime du pécule de vacances, notamment à l'aide d'une actualisation du projet de l'accord interprofessionnel 2011-2012, et ce selon un agenda strict. Le fait que les différences principales aient été supprimées doit faciliter le travail.

## II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

### A. Questions et observations des membres

*Mme Zuhal Demir (N-VA)* fait part du sentiment de déjà-vu que lui inspire la discussion en cours. En effet, au début de l'année 2011, lorsque Mme Milquet était ministre de l'Emploi dans le gouvernement Leterme, le gouvernement s'était un peu trop vite réjoui de la mise en œuvre, dans ce qui allait devenir la loi du 12 avril 2011, de l'accord interprofessionnel mort-né.

Les dispositions relatives aux délais de préavis des employés et des ouvriers étaient substantiellement modifiées, dans le sens d'une plus grande convergence. Tout le monde s'en félicitait, pensant avoir réglé la question de la discrimination, jusqu'à ce que l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 2011/125 du 7 juillet 2011 ne soit rendu. Dans cet arrêt, la Cour remet les pendules à l'heure et rappelle le législateur à ses responsabilités, en fixant la date du 8 juillet 2013 — soit 20 ans après l'arrêt n° 56/93 du 8 juillet 1993 — comme limite ultime de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés.

On assiste aujourd'hui au même phénomène: on affirme que la différence entre les statuts est supprimée, mais dans le même temps il subsiste des régimes spécifiques, particulièrement désavantageux, pour certaines catégories d'ouvriers, comme les ouvriers occupés sur les chantiers mobiles, et certaines mesures transitoires vont — au moins temporairement — faire subsister les différences de traitement entre ouvriers et employés. Le secteur de la construction a même obtenu un régime dérogatoire sur mesure, et sans limite dans le temps. Il apparaît donc que le présent projet maintient en réalité les discriminations entre ouvriers et employés. Le Conseil d'État a d'ailleurs exprimé ses réserves sur le texte en des termes très nets. Il est à craindre que ce texte ne résistera pas à l'examen de la Cour constitutionnelle, lorsque celle-ci se penchera à nouveau sur ce dossier, et que le législateur sera invité à revoir sa position.

### Andere domeinen

De regering heeft de Nationale Arbeidsraad verzocht oplossingen uit te werken voor de andere domeinen waarin een harmonisatie noodzakelijk is. De sociale partners zullen de andere facetten regelen van het dossier-arbeiders-bedienden, zoals de regeling inzake het vakantiegeld, met name aan de hand van een actualisering van het centraal akkoord 2011-2012 en volgens een strikte agenda. Het feit dat de belangrijkste verschillen werden afgeschaft, moet het werk vergemakkelijken.

## II. — ALGEMENE BESPREKING

### A. Vragen en opmerkingen van de leden

*Mevrouw Zuhal Demir (N-VA)* heeft een *déjà vu*-gevoel bij de aan de gang zijnde bespreking. Begin 2011, toen mevrouw Milquet minister van Werk in de regering-Leterme was, had de regering zich ietwat te snel opgetogen getoond over de uitvoering van het doodgeboren interprofessioneel akkoord — wat de wet van 12 april 2011 zou worden.

De bepalingen met betrekking tot de termijnen voor bedienden en arbeiders waren ingrijpend aangepast met het oog op grotere convergentie. Iedereen was blij, omdat men dacht het vraagstuk van het onderscheid te hebben geregeld, tot op 7 juli 2011 arrest nr. 2011/125 van het Grondwettelijk Hof werd gewezen. In dat arrest zet het Hof de puntjes op de i en herinnert de wetgever aan zijn verantwoordelijkheden, waarbij 8 juli 2013 — dat wil zeggen 20 jaar na arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 — als ultieme datum voor de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden wordt vooropgesteld.

Vandaag zijn we getuige van hetzelfde fenomeen: men beweert dat het verschil tussen de statuten is weg-gewerkt, maar tegelijkertijd blijven er nog specifieke, bijzonder nadelige regelingen bestaan voor bepaalde categorieën van werknemers, zoals de werknemers op de mobiele werkplaatsen; door bepaalde overgangsmaatregelen zullen — althans tijdelijk — de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden blijven bestaan. De bouwsector heeft zelfs een op maat gesneden afwijkende regeling verkregen, zonder beperking in de tijd. Het blijkt dus dat dit wetsontwerp het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in stand houdt. De Raad van State heeft trouwens zijn bedenkingen in verband met de tekst in heel duidelijke bewoordingen te kennen gegeven. Er valt voor te vrezen dat die tekst de toetsing door het Grondwettelijk Hof niet zal doorstaan als het Hof zich opnieuw over het dossier buigt, en dat het Parlement zal worden gevraagd zijn standpunt te herzien.

Par ailleurs, le projet présenté est parcellaire, en ce qu'il ne règle que deux aspects du vaste dossier de la différence entre les statuts des ouvriers et des employés: le délai de préavis et le jour de carence. Et encore, il ne règle que partiellement ces deux derniers points, un certain nombre de questions étant renvoyées aux partenaires sociaux. L'intervenante ne cache pas qu'elle aurait préféré une solution globale, qui aborde également la question des vacances annuelles, des avantages extra-légaux (quid du 2<sup>ème</sup> pilier des pensions?), des règles qui encadrent la rémunération, de la réorganisation du paysage des commissions paritaires (notre pays en compte plus de 170, et la ministre a annoncé dernièrement qu'elle allait en rajouter 3), ...

L'intervenante rappelle que l'Organisation Internationale du Travail a à plusieurs reprises épinglé la Belgique pour les insuffisances de notre droit concernant la motivation des licenciements. La formation politique à laquelle appartient l'intervenante est favorable à l'instauration d'une obligation générale de motiver les licenciements en droit du travail, car il s'agit d'une question de respect à l'égard du travailleur. Dans d'autres pays, cette obligation existe, qu'on songe aux Pays-Bas, ou à l'Allemagne, que certains se plaisent à dépeindre comme 'anti-sociale'. Malheureusement, au lieu de prendre ses responsabilités, le gouvernement se contente de renvoyer ce dossier aux partenaires sociaux.

La suppression de la période d'essai n'est pas une mesure très intelligente. Elle risque même de constituer un nouveau frein à l'embauche et de nuire au nécessaire dynamisme du marché de l'emploi. Les employeurs doivent en effet avoir la possibilité de 'tester' ceux qu'ils recrutent. Par ailleurs, la mesure est totalement incohérente, si on songe que la période d'essai est maintenue dans les contrats de travail d'étudiant et les contrats de travail à durée déterminée.

Le coût des présentes mesures pour les finances publiques et la sécurité sociale n'a pas été sérieusement évalué. Le Conseil d'État relève d'ailleurs que cette absence d'évaluation budgétaire est contraire aux dispositions de la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable.

En ce qui concerne le volet 'activation' du projet, on peut regretter que le gouvernement ne se soit pas davantage inspiré des politiques menées en la matière, par exemple, au Danemark. Et exception faite de l'extension du reclassement professionnel, on préfère, à nouveau,

Voorts is het voorgestelde wetsontwerp niet allesomvattend, omdat er maar twee aspecten in worden geregeld van het uitgebreide dossier over het verschil tussen het statuut van arbeiders en bedienden: de opzeggingstermijn en de carenzdag. En die laatste twee punten worden dan nog maar gedeeltelijk geregeld, want een aantal kwesties wordt naar de sociale partners doorverwezen. De spreekster steekt niet weg dat ze liever een alomvattende oplossing had gehad, waarin ook het vraagstuk wordt behandeld van de jaarlijkse vakantie, de bovenwettelijke voordelen (wat met de 2e pensioenpijler?), de regels rond de lonen, de reorganisatie van de paritaire comités (in België zijn er meer dan 170, en de minister heeft onlangs verklaard dat ze er 3 ging aan toevoegen).

De spreekster herinnert eraan dat de Internationale Arbeidsorganisatie België herhaaldelijk met de Vlnge heeft gewezen wegens de tekortkomingen in onze wet met betrekking tot de motivering van de ontslagen. De fractie van de spreekster is voorstander van de invoering in het arbeidsrecht van een algemene motiveringsplicht bij ontslag, want het gaat om een kwestie van respect voor de werknemer. In andere landen bestaat die plicht wel: men denke aan Nederland, of Duitsland, dat sommigen graag als "asociaal" afschilderen. In plaats van haar verantwoordelijkheid op zich te nemen schuift de regering het dossier gewoon door naar de sociale partners.

De afschaffing van de proefperiode is geen bijster verstandige zet. Zij dreigt zelfs een nieuwe rem op de indienstneming te worden en afbreuk te doen aan de noodzakelijke dynamiek van de arbeidsmarkt. De werkgevers moeten immers de mogelijkheid hebben de mensen die ze in dienst nemen te 'testen'. Voorts is de maatregel totaal incoherent, als men bedenkt dat de proefperiode behouden blijft in de arbeidsovereenkomsten van de studenten en in de arbeidsovereenkomsten van beperkte duur.

Wat die maatregelen de overheidsfinanciën en de sociale zekerheid moeten gaan kosten, is niet ernstig onderzocht. De Raad van State merkt trouwens op dat het ontbreken van die budgettaire evaluatie in strijd is met de bepalingen van de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling.

Wat het deel "activering" betreft, is het betreurenswaardig dat de regering zich niet méér heeft geïnspireerd op het beleid ter zake in bijvoorbeeld Denemarken. Met uitzondering van de uitbreiding van de outplacementregeling geeft men er de voorkeur aan de zaak



renvoyer le dossier aux partenaires sociaux, en leur accordant généreusement un délai de 5 ans pour développer des pistes. Il y a fort à parier, connaissant leur allergie aux mesures d'activation, que les partenaires sociaux ne feront rien durant ce délai.

Enfin, la combinaison des modes de calcul de l'ancienne réglementation et de la nouvelle réglementation, pour déterminer la durée du préavis d'un travailleur engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 mais licencié après, est particulièrement complexe, d'autant qu'il faut encore intégrer à cela le mécanisme de rattrapage qui court jusqu'en 2017. Encore une fois, on n'a pas suffisamment tenu compte de la nécessité d'établir des règles accessibles à tout un chacun, travailleur comme employeur.

Pour illustrer son propos, l'oratrice souhaite prendre l'exemple d'une entreprise de la construction comptant 20 ouvriers et 20 employés, certains d'entre eux travaillent sur des chantiers mobiles ou, lorsqu'il y a moins de travail sur les chantiers, en atelier; certaines tâches en atelier ou sur chantier sont accomplies indifféremment par les ouvriers et les employés, tous auront dix ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et en 2014 la moitié des ouvriers comme des employés doit être licenciée. À quelle durée de préavis auront droit ces travailleurs?

*M. David Clarinval (MR)* souligne que le texte à l'examen est un texte de compromis, et qu'en tant que tel, il compte des éléments positifs mais également des éléments moins positifs.

Au rang des points positifs, il ne faut quand même pas perdre de vue qu'on met fin à une discrimination qui perdure depuis trop longtemps. On se doit de saluer l'avancée sociale réalisée par le projet. Par ailleurs, on a tenu compte des réalités parfois très variables d'un secteur à l'autre, comme par exemple dans le secteur de la construction.

Certains effets 'secondaires' sont cependant à redouter. Il y a d'abord le coût pour les entreprises: si les préavis sont plus longs, cela va coûter plus cher, et les entreprises voudront maîtriser leurs coûts. Un sondage de l'Union des classes moyennes de Wallonie indique que 86 % des entrepreneurs wallons s'apprêtent à modifier leur politique de recrutement, et qu'ils recourront à l'avenir davantage au travail intérimaire et aux contrats à durée déterminée, au détriment des contrats à durée indéterminée. La réforme risque donc de pénaliser l'emploi stable.

— alweer — naar de sociale partners door te verwijzen, waarbij zij royaal 5 jaar krijgen om de paden te effenen. Hun allergie voor activeringsmaatregelen kennende, kan men er vast van op aan dat de sociale partners gedurende die periode niets zullen doen.

Ten slotte is de klikregeling in verband met de berekeningsmethoden in de oude en de nieuwe reglementering om de opzeggingstermijn te bepalen van een vóór 1 januari 2014 in dienst genomen maar nadien ontslagen werknemer, bijzonder complex, te meer daar men daarin nog het inhaalmechanisme moet opnemen dat tot 2017 loopt. Nogmaals: men heeft onvoldoende rekening gehouden met de noodzaak regels op te stellen die toegankelijk zijn voor iedereen, werknemers zowel als werkgevers.

Om dat te illustreren, geeft de spreekster het voorbeeld van een bouwonderneming met 20 arbeiders en 20 bedienden. Sommigen van hen werken op mobiele bouwplaatsen of, als er minder werk is op de bouwplaatsen, in een werkplaats. Een aantal taken in de werkplaatsen of op de bouwplaatsen wordt zowel door de arbeiders als door de bedienden verricht. Allemaal zullen zij op 1 januari 2014 tien jaar anciënniteit hebben en in 2014 moet de helft van zowel de arbeiders als de bedienden worden afgedankt. Op welke opzeggingstermijn zullen die werknemers recht hebben?

*De heer David Clarinval (MR)* wijst erop dat de voorliggende tekst een compromistekst is en dat hij als dusdanig positieve, maar ook minder positieve elementen bevat.

Een van de positieve elementen is hoe dan ook dat een einde wordt gemaakt aan een discriminatie die al veel te lang bestaat. De sociale vooruitgang die het wetsontwerp verwezenlijkt, verdient lof. Voorts werd rekening gehouden met de soms zeer uiteenlopende realiteit naar gelang van de sector, bijvoorbeeld de bouwsector.

Er moet echter voor bepaalde "nevenwerkingen" worden gevreesd. Ten eerste zijn er de kosten voor de ondernemingen: langere opzeggingstermijnen zijn duurder en de ondernemingen zullen de kosten in de hand willen houden. Uit een peiling van de *Union des classes moyennes de Wallonie* blijkt dat 86 % van de Waalse ondernemers aanstalten maken om hun aanwervingsbeleid te wijzigen en dat ze voortaan meer een beroep zullen doen op uitzendarbeid en op overeenkomsten van bepaalde tijd, ten koste van de overeenkomsten van onbepaalde tijd. De hervorming dreigt dus nadelig te zijn voor de stabiele werkgelegenheid.

Ensuite, les règles nouvelles créent une situation compliquée, qu'il faudra prendre le temps d'expliquer aux employeurs. À ce titre, l'intervenant plaide pour que, au moins dans une phase initiale, les employeurs qui appliqueraient mal la réglementation ne soient pas sanctionnés de manière brutale.

Quelques points particuliers semblent encore assez obscurs. Tout d'abord, la suppression du jour de carence, qui aura un impact pour les employeurs, est en principe compensée en faveur de ceux-ci. Le calendrier de la mise en œuvre de ces mesures de compensation n'est toutefois pas encore fixé, alors que la mesure supprimant le jour de carence entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La suppression de la période d'essai est regrettable, quand bien même la législation était sur ce point assez complexe. En supprimant la période d'essai, on prive l'employeur de la possibilité de tester concrètement les capacités des personnes qu'il embauche. On ne doit pas perdre de vue que les lignes d'un CV, même quand le CV est sincère, ne disent pas grand-chose des aptitudes réelles du candidat. Que risque un employeur qui insérerait après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans les contrats de travail qu'il conclut, une clause d'essai?

Un autre problème concerne la période allant du 9 juillet 2013 au 31 décembre 2013. On sait que la Cour constitutionnelle avait laissé, dans son arrêt n° 2011/125 du 7 juillet 2011, un délai au législateur pour mettre fin aux discriminations entre ouvriers et travailleurs, ce délai ayant expiré le 8 juillet 2013. Or, même en adoptant le point de vue optimiste selon lequel les partenaires sociaux auront réglé toutes les questions encore en souffrance d'ici le 1<sup>er</sup> janvier prochain, il reste ce laps de temps pendant lequel les discriminations ne sont en principe déjà plus admissibles. Des recours sont à craindre, quelles pourraient en être les conséquences?

Concernant la notion d'ancienneté, l'intervenant note qu'elle sert toujours de référence pour le calcul du délai de préavis. Or, à l'occasion du débat sur la note de politique générale de la ministre, il a été question de ne plus lier la rémunération des travailleurs à leur ancienneté. La ministre peut-elle préciser sa position quant à l'importance de l'ancienneté dans les relations de travail?

Enfin, les anciennes règles relatives à la détermination du délai de préavis en cas de démission du travailleur avaient le mérite de la simplicité: le délai était réduit

Vervolgens zorgen de nieuwe regels voor een ingewikkelde situatie; men zal dus de nodige tijd moeten nemen om ze uit te leggen aan de werkgevers. De spreker pleit er in dat opzicht voor dat, op zijn minst in een aanvangsfase, de werkgevers die de reglementering slecht toepassen niet op brutale wijze worden gesanctioneerd.

Enkele specifieke punten lijken nog vrij onduidelijk. Ten eerste wordt de afschaffing van de carenzdag, die een weerslag zal hebben voor de werkgevers, in principe in hun voordeel gecompenseerd. Het tijdspad voor de toepassing van die compensatiemaatregelen is echter nog niet bepaald, terwijl de maatregel die de carenzdag afschaft op 1 januari 2014 in werking treedt.

De afschaffing van de proefperiode is betreurenswaardig, ook al was de wetgeving terzake vrij complex. Door de proefperiode af te schaffen, ontegen men de werkgever de mogelijkheid de bekwaamheden van de mensen die hij in dienst neemt concreet te testen. Men mag niet uit het oog verliezen dat een cv, zelfs als het oprecht is, niet veel zegt over de werkelijke vaardigheden van de kandidaat. Welk risico loopt een werkgever die na 1 januari 2014 een proeftijdbeding zou opnemen in de arbeidsovereenkomsten die hij sluit?

De periode tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013 doet een ander probleem rijzen. Het Grondwettelijk Hof had in zijn arrest nr. 2011/125 van 7 juli 2011 de wetgever de nodige tijd gegund om een einde te maken aan de discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Die termijn is verstreken op 8 juli 2013. Zelfs als men uitgaat van de optimistische stelling dat de sociale partners alle nog hangende kwestie tegen 1 januari 2014 zullen hebben geregeld, dan blijft er nog die tijdspanne tijdens welke de discriminaties in principe al niet meer aanvaardbaar zijn. Er moet worden gevreesd voor beroepsprocedures. Wat zouden daarvan de gevolgen kunnen zijn?

De spreker merkt op dat het begrip anciënniteit nog steeds dient als referentie voor de berekening van de opzeggingstermijn. Tijdens het debat over de beleidsnota van de minister is er echter sprake van geweest het loon van de werknemers niet langer te koppelen aan hun anciënniteit. Kan de minister aangeven wat haar standpunt is over het belang van de anciënniteit in de arbeidsbetrekkingen?

Tot slot hadden de vroegere regels voor de bepaling van de opzeggingstermijn in geval van vrijwillig ontslag van een werknemer de verdienste eenvoudig te zijn: de

à la moitié de ce que le travailleur aurait dû prester en cas de licenciement. Qu'en sera-t-il à l'avenir?

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* souhaite en premier lieu adresser ses félicitations à la ministre pour le travail accompli. On avait annoncé la mort du modèle belge de concertation sociale, et voilà que les partenaires sociaux font la démonstration éclatante du contraire. Il est vrai cependant que le présent projet n'est qu'une étape, et qu'il reste encore des questions à régler. Le processus qui mettra enfin un terme aux discriminations entre ouvriers et employés est de toute façon enclenché.

L'accord présenté, même s'il suppose encore un effort de négociation de la part des partenaires sociaux, est un accord-cadre de compromis, qui présente plus d'avantages que d'inconvénients, et prévoit des mécanismes de compensation ainsi que des mesures transitoires.

L'orateur aimerait formuler trois remarques:

— une exception structurelle a été accordée au secteur de la construction, ce qui, vu le contexte particulier que connaît ce secteur à l'heure actuelle, peut se comprendre. Mais cette exception sera évaluée à terme, et il ne faudrait pas que nous manquions d'ambition à ce moment-là pour aller dans le sens d'une harmonisation complète des statuts;

— on a dit de la période d'essai qu'elle était supprimée; en réalité, elle subsiste sous une autre forme, vu la modification du mode de calcul du délai de préavis. En outre, le contrat de travail intérimaire pourra aussi servir, comme c'est d'ailleurs déjà le cas aujourd'hui, comme période d'essai;

— enfin, les partenaires sociaux ont été chargés d'élaborer des aspects importants du 'statut unique': il faut dès lors que les responsables politiques gardent un œil sur la concertation sociale, afin que le calendrier fixé comme les principes de l'accord soient respectés.

*M. Benoît Drèze (cdH)* se réjouit de l'accord intervenu, d'autant que beaucoup doutaient qu'il fût possible. Il note également avec satisfaction la volonté de la ministre de ne pas se contenter de l'accord, mais de vouloir supprimer toutes les discriminations qui subsistent entre employés et ouvriers.

Le Conseil d'État a rendu un avis étoffé, qui relève un certain nombre de difficultés d'ordre juridique:

termijn was beperkt tot de helft van wat die werknemer in geval van ontslag zou moeten hebben gepresteerd. Hoe zal dat in de toekomst gebeuren?

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* wenst de minister eerst te feliciteren voor het verrichte werk. Men had de dood van het Belgische model van sociaal overleg aangekondigd en de sociale gesprekspartners tonen met glans het tegendeel aan. Het voorliggende wetsontwerp is echter maar een etappe en er zijn nog kwesties die moeten worden geregeld. Het proces dat een einde zal maken aan de discriminaties tussen arbeiders en bedienden is in ieder geval ingezet.

Het voorgestelde akkoord onderstelt weliswaar nog een onderhandelingsinspanning vanwege de sociale gesprekspartners, maar het is een compromiskaderovereenkomst die meer voordelen dan nadelen heeft en die zowel compensatiemechanismen als overgangsmaatregelen bevat.

De spreker formuleert drie opmerkingen:

— er wordt voorzien in een structurele uitzondering voor de bouwsector, wat begrijpelijk is in het licht van de specifieke context waarin die sector zich thans bevindt. Die uitzondering zal evenwel op termijn worden geëvalueerd; dan mag het niet aan de ambitie ontbreken om een algehele harmonisering van de statuten te bewerkstelligen;

— de proefperiode wordt zeggezegd afgeschaft, maar in werkelijkheid neemt zij een andere vorm aan, gelet op de wijziging van de manier waarop de opzeggingstermijn wordt berekend. Bovendien zal de overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals overigens nu al het geval is, ook kunnen tellen als proefperiode;

— de sociale partners, ten slotte, hebben de opdracht gekregen belangrijke aspecten van het eenheidsstatuut uit te werken: de ter zake verantwoordelijke politici moeten dan ook waken over het sociaal overleg, zodat het vastgestelde tijdpad en de principes van het akkoord in acht worden genomen.

*De heer Benoît Drèze (cdH)* is verheugd over het gesloten akkoord, temeer daar velen het onmogelijk achtten. Voorts stemt het hem tevreden dat de minister het niet bij het akkoord wil laten, maar tevens komaf wil maken met alle vormen van discriminatie die nog tussen bedienden en arbeiders bestaan.

De Raad van State heeft een omstandig advies uitgebracht, dat een aantal juridische pijnpunten aanstipt:

— l'exception prévue en faveur du secteur de la construction appelle des critiques; aux yeux de l'intervenant, cette exception se justifie, mais il faut s'assurer qu'elle est juridiquement défendable;

— la section de législation critique le fait qu'un pouvoir réglementaire d'exécution de la loi a été confié aux partenaires sociaux, et qu'il porte en outre sur des aspects importants de la réforme (la motivation du licenciement, l'obligation de disponibilité en vue des contrôles médicaux à domicile, les articles 100 à 102 – examinés en commission des Finances – ne respecteraient pas le principe de légalité en matière fiscale,...); ce procédé est jugé inconstitutionnel.

Pour le reste, l'orateur formule une série de remarques techniques:

— la réforme des cotisations pour les services externes de la prévention et de la protection au travail va entraîner un surcoût pour les écoles. Des exceptions ou des compensations sont-elles prévues en leur faveur?

— dans quelle mesure le secteur non-marchand a-t-il été associé aux négociations qui ont abouti à l'accord? L'Union des entreprises à profit social (Unisoc) a relevé une série de problèmes, notamment l'absence d'une exception concernant le reclassement pour les personnes handicapées et les personnes qui ne seraient pas disponibles sur le marché du travail. Comment vont s'articuler les obligations de reclassement et les mesures en matière d'employabilité? L'article 95 du projet crée une cotisation au profit du Fonds de fermeture des entreprises, afin de réduire les cotisations pour les entreprises de moins de 20 travailleurs. Est-il exact que les asbl et les sociétés à finalité sociale ne pourront pas en bénéficier?

— une cotisation est prévue à charge des secteurs qui ne prennent pas de mesures pour améliorer l'employabilité. Que va-t-il se passer dans les secteurs où il n'y a pas de commission paritaire, ou dont la commission paritaire ne se réunit plus, pour l'une ou l'autre raison?

— l'article 95 du projet renvoie à l'article 19, § 2, 2°, a) et d), de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Or, ces dispositions semblent abrogées depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2013, suite à la modification opérée par l'arrêté royal du 24 septembre 2013. Un amendement pourrait le cas échéant corriger ce point.

— de l'exception wherein voor de bouwsector wordt voorzien, lukt kritiek uit; volgens de spreker is die uitzondering gerechtvaardigd, maar er moet voor worden gezorgd dat zij ook in rechte standhoudt;

— de afdeling wetgeving laakt het feit dat de regelgeving de sociale partners op bepaalde punten de bevoegdheid geeft de wet ten uitvoer te leggen, en dat die bevoegdheid ook betrekking heeft op belangrijke aspecten van de hervorming (motivering van het ontslag, verplichting tot beschikbaarheid met het oog op medische controle aan huis, schending van het fiscaal legaliteitsbeginsel door de - in de commissie voor de Financiën besproken - artikelen 100 tot 102 enzovoort); die werkwijze wordt als ongrondwettig beschouwd.

Voor het overige formuleert de spreker enkele technische opmerkingen:

— de hervorming van de bijdragen voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zal extra kosten voor de scholen teweegbrengen. Wordt voor hen voorzien in uitzonderingen of compensaties?

— in hoeverre werd de non-profitsector betrokken bij de onderhandelingen die tot het akkoord hebben geleid? De Unie van socialprofitondernemingen (Unisoc) heeft een aantal problemen onder de aandacht gebracht, meer bepaald het ontbreken van een uitzondering met betrekking tot de outplacement voor mensen met een handicap en voor mensen die niet beschikbaar zouden zijn op de arbeidsmarkt. Hoe zullen de outplacementverplichtingen zich verhouden tot de inzetbaarheidsmaatregelen? Artikel 95 voorziet in een compenserende bijdrage voor het Fonds voor de sluiting van ondernemingen, teneinde de bijdragen voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers te verminderen. Klopt het dat de vzw's en de vennootschappen met sociaal oogmerk daar niet voor in aanmerking komen?

— er wordt een bijdrage ten laste gelegd van de sectoren die geen maatregelen nemen om de inzetbaarheid te verbeteren. Wat zal gebeuren in de sectoren waar geen paritair comité bestaat, of waar het paritair comité, om welke reden ook, niet meer bijeenkomt?

— artikel 95 verwijst naar artikel 19, § 2, 2°, a) en d), van het koninklijk besluit van 28 november 1969. Nu blijken die bepalingen evenwel te zijn opgeheven sinds 1 oktober 2013, ingevolge de wijziging die is doorgevoerd bij het koninklijk besluit van 24 september 2013. Dat euvel zou eventueel via een amendement kunnen worden verholpen.

Pour Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen), le texte à l'examen était attendu depuis longtemps et est issu d'un compromis qui a été largement salué.

La matière n'est certes pas facile et on attendait un texte solide face à l'incertitude juridique régnant actuellement dans les relations de travail. Mais force est de constater que le texte actuel, outre qu'il n'est pas toujours limpide, souffre de faiblesses sur le plan juridique, et il y a fort à parier que les recours en justice vont se multiplier et que la Cour constitutionnelle va être amenée à se prononcer une fois de plus sur la question des discriminations entre ouvriers et employés.

L'avis rendu par la section de législation du Conseil d'État est à cet égard très critique:

— en adoptant des dispositions touchant aux activités de reclassement professionnel, et en imposant des obligations supplémentaires aux services qui effectuent ces activités, l'État fédéral excède ses compétences;

— en vertu de l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 2011/125, les dispositions constitutives de discrimination entre ouvriers et employés sont privées d'effet à dater du 9 juillet 2013. Les mesures du projet, et celles — encore nombreuses — sur lesquelles les partenaires sociaux sont censés encore s'accorder, n'entreront cependant en vigueur qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Quel droit faut-il appliquer dans l'intervalle? L'application du régime ancien ne contrevient-elle pas à l'arrêt n° 2011/125 de la Cour constitutionnelle? Le projet n'apporte aucune réponse sur ce plan, ce qui est source d'insécurité juridique;

— l'élimination progressive, jusqu'en 2017, des différences entre les délais de préavis des ouvriers (pour les ouvriers ayant une certaine ancienneté) et des employés ne se concilie pas avec l'arrêt précité de la Cour;

— il en est de même des dérogations spécifiques accordées sans limite de temps au secteur de la construction, concernant les délais de préavis dérogatoires;

— ces mêmes délais de préavis dérogatoires contreviennent en outre aux garanties contenues à l'article 4, § 4, de la Charte sociale européenne;

— le législateur a conféré aux partenaires sociaux le pouvoir d'exécuter la loi, par la conclusion d'une convention collective de travail rendue obligatoire, ce qui est inconstitutionnel.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) verwelkomt dit langverwachte wetsontwerp, dat de vrucht is van een algemeen bejubeld compromis.

Het betreft een ingewikkelde aangelegenheid en gelet op de bestaande juridische onzekerheid in verband met de arbeidsbetrekkingen werd een solide tekst verwacht. Helaas moet worden vastgesteld dat de bestaande tekst niet altijd duidelijk is, en bovendien ook juridisch rammelt; het lijkt geen twijfel dat het ene na het andere beroep zal worden ingesteld en dat het Grondwettelijk Hof zich eens te meer zal moeten uitspreken over het vraagstuk van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden.

Het advies dat de afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft uitgebracht is in dat verband zeer kritisch:

— door bepalingen aan te nemen in verband met *outplacement* en door bijkomende verplichtingen op te leggen aan de diensten welke die werkzaamheden verrichten, overschrijdt de Federale Staat zijn bevoegdheden;

— op grond van arrest nr. 2011/125 van het Grondwettelijk Hof wordt de uitwerking van de bepalingen die tot discriminatie tussen arbeiders en bedienden leiden, teniet gedaan te rekenen van 9 juli 2013. De in het wetsontwerp vervatte maatregelen, alsook de — voornamelijk talrijke — maatregelen waarover de sociale partners geacht worden het nog eens te raken, zullen echter pas in werking treden vanaf 1 januari 2014. Welk recht moet in de tussentijd worden toegepast? Is de toepassing van de oude regeling niet strijdig met arrest nr. 2011/125 van het Grondwettelijk Hof? Op dat vlak reikt het wetsontwerp niet de minste oplossing aan, wat bron is van rechtsonzekerheid;

— de geleidelijke afschaffing, tot in 2017, van de verschillen tussen de opzeggingstermijnen voor arbeiders (meer bepaald arbeiders met een zekere anciënniteit) en bedienden is niet bestaansbaar met voormeld arrest van het Hof;

— hetzelfde geldt voor de specifieke, zonder beperking in de tijd aan de bouwsector toegekende afwijkingen, wat de afwijkende opzeggingstermijnen betreft;

— voorts gaan diezelfde afwijkende opzeggingstermijnen in tegen de garanties die zijn vervat in artikel 4, § 4, van het Europees Sociaal Handvest;

— de wetgever heeft de sociale partners de bevoegdheid verleend aan de wet uitvoering te geven door een bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten, hetgeen ongrondwettig is.



La situation ainsi créée est particulièrement insécurisante pour les employeurs, qui risquent de voir les litiges en justice se multiplier.

L'intervenante s'interroge sur la pertinence de la dérogation prévue concernant le délai de préavis des ouvriers occupés sur des chantiers temporaires ou mobiles: comment va-t-on pouvoir contrôler sur le terrain qui est ouvrier et qui est employé? Cette dérogation devrait être, sinon supprimée, du moins limitée dans le temps.

La mesure relative à l'obligation, en cas d'incapacité de travail, d'être disponible au domicile pendant quatre heures consécutives en vue de permettre le contrôle médical, outre qu'elle constitue selon le Conseil d'État une atteinte disproportionnée au droit à la vie privée, risque de donner lieu à des difficultés d'application: quid, par exemple, en cas de *burn-out* ou de dépression, alors qu'on est censé pouvoir se changer les idées? Quid si le travailleur suit une cure de désintoxication et se trouve à cet effet dans un centre de désintoxication, mais n'a pas nécessairement envie de communiquer cette donnée à son employeur?

La situation des agents contractuels de la fonction publique ne semble pas avoir été réglée de manière appropriée. Il faut en effet rappeler que la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne leur est pas applicable: dès lors, comment vont leur être rendus applicables les accords que les partenaires sociaux sont chargés de conclure?

*M. Mathias De Clercq (Open VLD)* tient tout d'abord à saluer l'avancée que constitue le présent projet et la dynamique de concertation mise en place au niveau fédéral. Il observe que les détracteurs de l'accord, qui en minimisent la portée ou l'importance, oublient de dire que cette dynamique est étrangement absente, dans le domaine de l'emploi, au gouvernement flamand.

Concernant l'obligation de motiver les licenciements, qui devrait être instaurée par la voie d'une convention collective de travail pour entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'intervenant plaide pour que cette obligation n'entraîne pas de trop lourdes charges administratives pour les entreprises.

L'article 7 du projet insère un nouvel article 37/6 dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui remplacera le régime de l'actuel article 83 de la même loi. Il s'agit de régler le délai de préavis donné par l'employeur au travailleur qui a atteint l'âge légal de la pension. Il semble que le projet ne règle pas la situation

De aldus veroorzaakte toestand zorgt voor bijzonder veel onzekerheid bij de werkgevers, die dreigen te worden geconfronteerd met veelvuldige rechtsgeschillen.

De spreekster plaatst vraagtekens bij de relevantie van de afwijking waarin is voorzien voor de opzeggingstermijn van de arbeiders die aan de slag zijn op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen: hoe zal in de praktijk kunnen worden gecontroleerd wie arbeider en wie bediende is? Zo die beperking al niet wordt afgeschaft, dan zou ze op zijn minst toch in de tijd moeten worden beperkt.

De maatregel in verband met de verplichting om bij arbeidsongeschiktheid vier opeenvolgende uren lang thuis beschikbaar te zijn om een medische controle mogelijk te maken, dreigt (afgezien van het feit dat ze volgens de Raad van State een onevenredige inbreuk vormt op het recht op *privacy*) toepassingsmoeilijkheden te doen rijzen: *quid* bijvoorbeeld in geval van *burn-out* of depressie, terwijl men geacht wordt tijdens die episode verstrooiing te zoeken? *Quid* indien de werknemer een ontwenningsskuur volgt en zich daarvoor in een ontwenningencentrum bevindt, maar niet noodzakelijk zin heeft zijn werkgever daarvan op de hoogte te brengen?

De situatie van de werknemers onder arbeidsovereenkomst bij de overheid is kennelijk niet op passende wijze geregeld. Er zij immers aan herinnerd dat de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet op hen van toepassing is; hoe zullen de overeenkomsten die de sociale partners moeten sluiten dan op hen toepasselijk worden gemaakt?

*De heer Mathias De Clercq (Open Vld)* staat er op eerst zijn tevredenheid te uiten over de vooruitgang die dit wetsontwerp betekent en over de op federaal vlak op gang gebrachte overlegdynamiek. Hij merkt op dat degenen die dit akkoord afbreken, dan wel de draagwijdte of het belang ervan minimaliseren, vergeten te vermelden dat die dynamiek in de Vlaamse regering vreemd genoeg afwezig is wat de werkgelegenheid aangaat.

In verband met de verplichting de ontslagen te motiveren, die had moeten zijn ingevoerd door een per 1 januari 2014 in werking te treden collectieve arbeidsovereenkomst, pleit de spreker ervoor dat die verplichting niet teveel administratieve besommeringen zou meebrengen voor de ondernemingen.

Artikel 7 van het wetsontwerp strekt tot invoeging van een nieuw artikel 37/6 in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ter vervanging van de regeling die is vervat in het vigerende artikel 83 van diezelfde wet. Het is de bedoeling een regeling te treffen voor de opzeggingstermijn die de werkgever biedt

inverse, dans laquelle c'est le travailleur lui-même qui donne son préavis.

Concernant la fixation des droits qui seront acquis, au 31 décembre 2013, pour le calcul de la durée du préavis, l'intervenant a cru comprendre qu'un groupe d'experts désignés par les partenaires sociaux devait encore se réunir pour trancher un certain nombre de questions encore pendantes, comme par exemple l'incidence d'une période d'essai en cours sur la fixation de ces droits au 31 décembre 2013.

La ministre peut-elle confirmer que la durée du délai de préavis ne pourra plus être réglée (même dans un sens plus favorable pour le travailleur) au niveau sectoriel, par la voie de conventions collectives, mais qu'elle pourra encore l'être au niveau de l'entreprise ou, à titre individuel, dans le contrat de travail?

Pour M. Guy D'haeseleer (VB), quand un projet suscite de grands espoirs mais que le résultat final n'est pas convaincant ou qu'il est très imparfait, on dit que la "montagne a accouché d'une souris". Le projet qui devait régler le statut unique entre ouvriers et employés illustre très bien cette expression.

Pendant des années, les plaidoyers se sont succédés en faveur de l'introduction d'un statut global pour les ouvriers et les employés afin de rattraper notre retard en la matière par rapport aux pays qui nous entourent.

Le compromis qui a été dégagé le vendredi 5 juillet n'est toutefois pas le fruit d'une réflexion approfondie et visionnaire, qui aurait permis aux négociateurs concernés (le gouvernement et les partenaires sociaux) de fournir un travail cohérent et définitif digne de ce nom. Le dossier a été bloqué pendant des années par les partenaires sociaux (les syndicats en tête), qui ont pris en otage nombre de ministres de l'Emploi, reportant ainsi sans cesse le dossier. Si la ministre affirme aujourd'hui qu'après des décennies de discussions, une solution est proposée pour mettre un terme à la discrimination entre les statuts d'ouvriers et d'employés, c'est faire une entorse à la vérité. Ces propos participent uniquement de l'autosatisfaction classique de ce gouvernement dans la perspective d'élections difficiles.

Il est évident que si le compromis, qui ne porte que sur deux aspects partiels d'un ensemble, c'est-à-dire une solution pour la distinction entre les ouvriers et les

aan een werknemer die de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt. Kennelijk regelt het wetsontwerp niet de omgekeerde situatie, waarbij de werknemer zelf zijn dienst opzegt.

Aangaande de vastklikking van de rechten die zullen zijn verworven per 31 december 2013 voor de berekening van de opzeggingstermijn, heeft de spreker menen te begrijpen dat een door de sociale partners aangeelde deskundigengroep nog moest bijeenkomen om de knoop door te hakken in een aantal nog hangende aangelegenheden, zoals bijvoorbeeld de weerslag van een lopende proeftijd op de vastlegging van die rechten op 31 december 2013.

Kan de minister bevestigen dat de duur van de opzeggingstermijn niet langer op sectoraal niveau via collectieve arbeidsovereenkomsten zal kunnen worden geregeld (zelfs niet in een gunstigere zin voor de werknemer), maar dat dit wel nog mogelijk zal zijn op bedrijfsniveau of, individueel, in de arbeidsovereenkomst?

De heer Guy D'haeseleer (VB), stelt, dat wanneer er hoge verwachtingen worden gewekt, maar het uiteindelijke resultaat weinig blijkt voor te stellen of zeer onvolmaakt is, er wordt gezegd dat 'de berg een muis heeft gebaard'. Met het ontwerp dat het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden zou moeten regelen, wordt dit gezegde op haast onnavolgbare wijze geïllustreerd.

Jarenlang werden er pleidooien gehouden om de statuten van arbeiders en bedienden tot een synthese te brengen in een omvattend statuut, zodat onze achterstand ter zake tegenover de omliggende landen zou kunnen worden weggewerkt.

Het compromis dat op vrijdag 5 juli werd bereikt, is evenwel geen vrucht van gestaag gegroeide en met visie onderbouwde inzichten waarbij de betrokken onderhandelaars — de regering en de sociale partners — een sluitend en definitief werkstuk die naam waardig hebben neergelegd. Jarenlang werd het dossier geblokkeerd door de sociale partners — met de vakbonden op kop — die tal van ministers van Werk hebben gegijzeld, waardoor het dossier telkens weer werd uitgesteld. Als de minister vandaag zegt dat na decennialange discussie nu een oplossing wordt voorgesteld om de discriminatie tussen de statuten van arbeiders en bedienden weg te werken, dan is dat de waarheid geweld aandoen. Dergelijke uitspraken passen enkel en alleen in de klassieke hoerastemming van deze regering in het vooruitzicht van moeilijke verkiezingen.

Het is overduidelijk dat het bereikte compromis over slechts twee deelaspecten van een totaalpakket, nl. een oplossing voor het onderscheid inzake

employés en matière de délais de préavis et en matière de jour de carence, a vu le jour, c'est parce que la Cour constitutionnelle avait en 2011, une fois de plus, retoqué sans pitié la loi AIP (loi qui devait nous faire croire qu'un statut unique avait déjà été réalisé).

Cela s'est déjà produit une première fois le 8 juillet 1993, il y a vingt ans. Le compromis à l'examen a été atteint quelques jours à peine avant l'échéance fixée par la Cour constitutionnelle — le 8 juillet 2013. Parce qu'il le fallait, et parce qu'il était impossible d'y échapper. Il a alors fallu régler en toute hâte, en quelques jours, voire en quelques heures, une discussion qui s'éternisait depuis 20 ans. Le résultat est à l'avenant. On est encore très loin d'une harmonisation complète et globale des deux statuts.

Il conviendrait donc de tempérer quelque peu les manifestations de joie évoquées précédemment. En effet, non seulement certains syndicats et organisations patronales sont plus que critiques envers le texte à l'examen, mais le Conseil d'État fronce lui aussi les sourcils. Il semble toutefois que le gouvernement n'ait pas l'intention de revoir sérieusement sa copie. Il est en effet de notoriété publique que la moindre modification du compromis élaboré menacerait l'ensemble de l'édifice, qui s'effondrerait comme un château de cartes. Le membre se demande combien de temps tiendra la colle appliquée à la hâte.

L'intervenant commence par examiner plus avant les observations et les critiques du Conseil d'État:

— la date-butoir du 8 juillet n'a pas été respectée. Il n'existait pas de projet de loi en bonne et due forme, mais uniquement un compromis de principe, signé le 5 juillet. La nouvelle réglementation relative aux délais de préavis ne peut dès lors entrer en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Entre-temps, il était donc nécessaire d'ancrer les différentes mesures dans la loi, d'où la discussion actuelle. Le Conseil d'État considère cependant, à cet égard, que la création d'un tel calendrier est source d'insécurité juridique, et que la discrimination entre ouvriers et employés reste par conséquent de mise entre le 5 juillet et le 31 décembre. Les droits acquis restent d'application et les ouvriers qui, jusqu'à présent, ont un délai de préavis plus court, restent discriminés par leur passé. Les statuts devraient toutefois être harmonisés par phases d'ici à 2017.

— tout ceci génère selon le Conseil d'État une deuxième discrimination, car jusqu'en 2017 de nombreux ouvriers ne seront pas encore, en ce qui concerne les préavis, des travailleurs au sens du compromis;

opzeggingstermijnen en de carenzdag, er maar is gekomen nadat het Grondwettelijk Hof in 2011 de IPA-wet, die ons ook al moest doen geloven dat er reeds een eenheidsstatuut gerealiseerd werd, opnieuw genadeeloos onderuit haalde.

Op 8 juli 1993 – twintig jaar geleden dus — was dit reeds een eerste keer gebeurd. Op slechts enkel dagen van de door het Grondwettelijk Hof gestelde deadline — 8 juli 2013 — werd voorliggend compromis bereikt. Omdat het moest en omdat het niet anders kan. Een discussie die op dat niveau 20 jaar lang aansleepte, moest nu in allerijl in enkele dagen — of beter nog: enkele uren — geregeld worden. Het resultaat is navenant. Over een volledige en omvattende harmonisering van beide statuten was en is nog lang geen sprake.

Het zou dus passen om de al genoemde hoerastemming iets bescheidener te laten weerklinken. Want niet enkel bepaalde vakorganisaties en werkgeversgroepen stellen zich meer dan kritische vragen bij wat voorligt, ook de Raad van State frons de wenkbrauwen. Het ziet er evenwel niet naar uit dat de regering haar ontwerp nog ernstig wil bijsturen. Het is immers een publiek geheim dat het bedongen compromis niet veel nodig heeft om bij de minste wijziging het totaalpakket in vraag te doen stellen en het kaartenhuisje te doen instorten. Het is enkel wachten hoe lang de inderhaast aangebrachte lijm zal houden.

De spreker begint met het onderzoek van de opmerkingen en bezwaren van de Raad van State:

— de deadline van 8 juli werd niet gehaald. Er was dus geen kant en klaar wetsontwerp, enkel een principiecompromis op 5 juli. Daardoor kan de nieuwe regeling voor de opzegginstermijnen pas op 1 januari 2014 in werking treden. In die tussenperiode moest dus een en ander in wetgeving gegoten worden, wat nu voorligt. De Raad van State is daarbij echter van mening dat door de creatie van een dergelijk tijds kader een grote rechtsonzekerheid ontstaat, waardoor de discriminatie tussen arbeiders en bedienden voor de periode tussen 5 juli en 31 december gehandhaafd blijft. Daardoor blijven verworven rechten behouden en worden arbeiders die tot op heden een kortere opzegtermijn hebben, voor het verleden dus nog gediscrimineerd. De verschillende statuten zouden evenwel tegen 2017 in fasen worden geharmoniseerd;

— dit alles zorgt volgens de Raad van State voor nog een tweede discriminatie, want tot 2017 zijn tal van arbeiders wat de opzegregeling betreft nog altijd geen werknemers zoals het compromis beoogt;

— les exceptions pour les chantiers mobiles et temporaires suscitent aussi une réaction du Conseil d'État qui estime que cette réglementation crée une nouvelle forme d'inégalité de traitement entre les travailleurs. Car, au lieu de bénéficier d'un délai de préavis de 434 jours après 20 ans d'ancienneté, les travailleurs du secteur du bâtiment ne reçoivent que 112 jours. Pour certains secteurs, l'exception est limitée dans le temps, pour les chantiers mobiles ce n'est pas le cas. Le Conseil d'État laisse entendre qu'il peut encore souscrire à une exception temporaire pour les ouvriers du bâtiment, mais qu'une exception illimitée est inadmissible.

Voilà pour la constatation objective des discriminations. Quiconque est un tant soi peu familiarisé avec cette problématique prévoit que la méconnaissance des avis du Conseil d'État donnera lieu à des procédures devant la Cour constitutionnelle, dont on sait qu'elle s'oppose systématiquement à toute forme de discrimination.

Le Conseil d'État formule encore d'autres réserves et considère, par exemple, que le nouveau régime de reclassement professionnel ne peut être réglé sans y associer les Régions, qui exercent une certaine compétence en la matière.

Le durcissement du contrôle des absences pour maladie mérite également d'être souligné. Dorénavant, un employeur pourra obliger un membre du personnel à rester quatre heures à domicile, à la disposition d'un médecin du travail. Les syndicats ont comparé cette sorte d'assignation à résidence au bracelet électronique que portent les détenus. Le Conseil d'État affirme la même chose, en des termes non équivoques: "(c'est) une grave immixtion dans le droit au respect de la vie privée."

Le Conseil d'État invite par ailleurs le gouvernement à expliciter certaines mesures, concernant par exemple la réglementation pour les employés qui perçoivent une rémunération annuelle élevée et les différences entre périodes d'essai pour les travailleurs sous contrat d'interim ou sous contrat ordinaire. Il recommande enfin au gouvernement de préciser, dans le projet de loi, quelles sont les phases suivantes de l'élimination des différences entre employés et salariés.

Les objections et les critiques n'émanent pas uniquement du Conseil d'État, les partenaires sociaux eux-mêmes ne mâchent pas leurs mots. La CSC indique que l'interdiction de négocier, au niveau sectoriel, des délais de préavis excédant le maximum interprofessionnel restreint la liberté de négociation et, partant, porte gravement atteinte à la concertation sociale. L'exception

— de les exceptions voor de mobiele en tijdelijke bouwerven lokken ook de reactie van de Raad van State uit dat "die regeling een nieuwe vorm van ongelijke behandeling tussen de werknemers" creëert. Want, in plaats van een opzeggingstermijn van 434 dagen na 20 jaar anciënniteit, krijgen werknemers in de bouwsector slechts 112 dagen. Voor een aantal sectoren is de uitzondering in de tijd beperkt, voor de mobiele bouwerven niet. De Raad van State laat uitschijnen nog te kunnen leven met een tijdelijke uitzonderingsregeling voor de bouwvakkers, maar een onbeperkte uitzondering is uit den boze.

Tot zover de objectief vast te stellen discriminaties, waarvan nu reeds door iedereen die een beetje vertrouwd is met de problematiek voorspeld wordt dat het negeren van de adviezen van de Raad van State aanleiding zal geven tot procedures bij het Grondwettelijk Hof, waarvan bekend is dat het zich consequent lijnrecht opstelt tegen elke discriminatie.

Daarnaast zijn er volgens de Raad van State nog andere vraagtekens te plaatsen. De Raad oordeelt zo dat de nieuwe regeling inzake outplacement, niet zomaar kan geregeld worden zonder daarbij ook de Gewesten te betrekken, die daar tot op zekere hoogte ook bevoegd voor zijn.

De verstrakking van de controle op afwezigheid wegens ziekte is ook opmerkelijk. Voortaan kan een werkgever een personeelslid verplichten vier uur per dag thuis ter beschikking te staan van een controlearts. Dit soort huisarrest werd door de vakbonden meteen vergeleken met de enkelband voor gevangenen. De Raad van State zegt het in niet mis te verstane bewoordingen: "Dit is een ernstige inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven."

De Raad van State maant de regering ook aan om bij bepaalde maatregelen meer toelichting te geven, zoals bijvoorbeeld inzake de regeling voor bedienden met een hoog jaarloon en de verschillen tussen proefperiodes voor wie met een interimcontract werkt en wie een gewoon contract heeft. Ten slotte wordt de regering aangeraden in het wetsontwerp duidelijk te maken welke de volgende stappen zijn in het wegwerken van de verschillen tussen arbeiders en bedienden.

Naast de Raad van State zijn er ook nog bezwaren en punten van kritiek van de sociale partners zelf. Bij het ACV horen we dat het verbod om op sectoraal niveau betere opzeggingstermijnen af te spreken dan het interprofessioneel maximum fundamenteel de onderhandelingsvrijheid beknót en dus een ernstige aantasting van het sociaal overleg is. Ook de structurele

structurelle qui continue de reléguer les travailleurs de la construction au rang de citoyens de seconde zone demeure incompréhensible pour ce syndicat et pour le front commun syndical, et il ne résistera pas au contrôle de la discrimination. La CSC a d'ores et déjà annoncé qu'elle contesterait ce "statut de seconde zone" devant la Cour constitutionnelle, confortée en cela par la critique du Conseil d'État.

La CSC constate en outre qu'à titre de compensation pour la suppression du jour de carence, 80 millions d'euros sont libérés sous la forme de réductions de charge. Cet argent sera destiné à l'ensemble des employeurs, y compris ceux qui vont profiter du statut unique. Pour les provisions liées au licenciement, ils bénéficieront d'un traitement de faveur fiscalement onéreux. Le syndicat s'interroge sur la source de ce financement. La CSC insiste également pour que soient abordés, dans le cadre de la concertation sociale, le pécule de vacances des employés, l'uniformisation de la réglementation en matière de chômage temporaire et l'uniformisation de la réglementation en matière de paiement du salaire.

L'organisation patronale VOKA est tout aussi réticente car, selon elle, les délais de préavis prévus aggravent encore le handicap salarial. Ainsi, les délais de préavis pour les ouvriers augmentent fortement, si bien qu'ils dépasseront rapidement la moyenne de l'Union européenne. Le VOKA constate ensuite que la majorité des ouvriers et des employés qui sont actuellement licenciés ont peu d'ancienneté, de trois à quatre ans en moyenne. Les délais de préavis beaucoup plus élevés qui vont entrer en vigueur engendreront une deuxième hausse des coûts pour les entreprises. Et le fait que les entreprises doivent désormais aussi financer le premier jour de carence pour les ouvriers représente une nouvelle dépense pour celles-ci. Cette augmentation globale des coûts exerce une forte pression sur la compétitivité des entreprises et décourage les investissements et l'emploi.

Dans le même contexte, les organismes sectoriels des entreprises de sécurité et de nettoyage réagissent et craignent une explosion des coûts salariaux qui entraînera des pertes d'emploi; 4 000 emplois environ seraient probablement concernés. Ils considèrent par ailleurs que la prolongation du délai de préavis pour les ouvriers portera atteinte à la nécessaire flexibilité du travail et générera par conséquent une forte augmentation des statuts temporaires. Leur inquiétude est grande, d'autant qu'ils emploient majoritairement des ouvriers provenant de catégories précarisées du marché du travail.

uitzondering die bouwvakkers als tweederangsburgers blijft klasseren, is voor hen en het gemeenschappelijk front van de vakbonden in de bouwsector onbegrijpelijk en zal de discriminatietoets niet doorstaan. Men heeft dan ook al aangekondigd dit 'tweederangsstatuut' te zullen aanvechten bij het Grondwettelijk Hof, gesterkt door de kritiek van de Raad van State.

Nog bij het ACV is te horen dat als compensatie voor de afschaffing van de carenzdag 80 miljoen aan lastenvermindering wordt vrijgemaakt, geld dat bestemd is voor alle werkgevers, ook voor hen die winnen bij het eenheidsstatuut. Er voor ontslagprovisies werd er nog een dure fiscale gunstbehandeling aangekondigd. Men vraagt zich dan ook af waar dat geld vandaan zal komen. Ook blijft het ACV erop aandringen dat er via sociaal overleg nog werk gemaakt moet worden van afspraken rond het vakantiegeld voor bedienden, een eengemaakte regeling voor de tijdelijke werkloosheid en een zelfde regeling voor de uitbetaling van het loon.

De werkgeversorganisatie VOKA is evenzeer terughoudend omdat volgens hen de voorziene opzeggingstermijnen de loonkostenhandicap verder verhogen. Zo nemen de opzeggingstermijnen voor arbeiders sterk toe, want de nieuwe opzegtermijnen zullen snel het EU-gemiddelde overschrijden. Daarnaast stelt VOKA vast dat het gros van de arbeiders en bedienden die ontslagen worden vandaag een korte anciënniteit van 3 tot 4 jaar hebben. Aangezien er nu veel hogere opzegtermijnen komen, ontstaat een tweede kostenverhoging voor de bedrijven. En nog een kostenpost is dat de bedrijven voortaan ook de eerste carenzdag voor arbeiders zullen moeten betalen. Deze totale kostenverhoging zet een grote druk op de competitiviteit van de bedrijven en schrikt investeringen en tewerkstelling af.

In een zelfde context reageren de sectorale organisaties van de bewakingsbedrijven en de schoonmaakbedrijven. Zij vrezen dat de loonkosten fors zullen stijgen, wat tot banenverlies zullen leiden; ruw geschat gaat het wellicht over ongeveer 4000 jobs. Zij zijn tevens van mening dat de verlenging van de opzeggingstermijnen voor arbeiders een aanslag zal betekenen op de noodzakelijke arbeidsflexibiliteit, wat dan weer kan leiden tot een grote toename van tijdelijke statuten. Hun bezorgdheid is groot, zeker omdat zij stellen overwegend arbeiders uit kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te werk te stellen.



Ils relèvent qui plus est beaucoup d'autres imprécisions dans la proposition du gouvernement, qui devra encore faire l'objet d'une sérieuse concertation sociale.

Les points suivants sont donc encore incertains. Les éléments précités et ceux-ci devraient normalement être partie intégrante d'un statut unique fondamental:

— la structure salariale: les employés perçoivent un traitement mensuel lié à l'ancienneté, les ouvriers ont un salaire horaire;

— le salaire garanti en cas d'incapacité de travail: toujours incertain;

— *quid* du chômage temporaire qui est encore très différent?

— la différence de source et de mode de calcul du pécule de vacances;

— *quid* du moment du versement du salaire?

— l'inégalité des cotisations personnelles de sécurité sociale: les ouvriers payent 13,07 % de 108 % du salaire brut, tandis que les employés payent 13,07 % du salaire brut;

— *idem* pour les cotisations patronales de sécurité sociale: pour les ouvriers, elles s'élèvent à 38,38 % de 108 % du salaire brut, pour les employés, 38,38 % du salaire brut;

— comment les commissions paritaires pour ouvriers et employés ayant leurs propres CCT vont-elles être fusionnées?

Reste à savoir, à l'heure où le temps presse — la fin de l'année est proche — quel est l'état d'avancement dans ces matières. A-t-on déjà fait davantage que fixer l'ordre du jour? Poser la question, c'est sans doute y répondre.

Enfin, il serait intéressant d'obtenir également une réponse ou au moins de connaître le point de vue du gouvernement au sujet de l'influence de l'accord de compromis sur les travailleurs du secteur public. *Inge De Wilde*, chercheuse à l'*Onderzoeksgroep Public Administration & Management* à l'Université d'Anvers, relève que l'instauration du statut unique pour ouvriers et employés mise pleinement sur le secteur privé.

Le report de l'exécution de l'accord à l'année prochaine soulève des questions, par exemple, au sujet des

Daarnaast zien zij nog veel onduidelijkheden bij het regeringsvoorstel, waarover nog heel wat sociaal overleg zal nodig zijn.

Over de volgende punten is er dus nog geen duidelijkheid. Normaliter zouden voorgaande elementen en deze punten integraal deel moeten uitmaken van een fundamenteel eenheidsstatuut:

— loonstructuur: bedienden hebben een maandloon dat anciënniteitgebonden is, arbeiders hebben uurlonen;

— gewaarborgd loon ingeval van arbeidsongeschiktheid: nog geen eenduidigheid;

— wat met de tijdelijke werkloosheid die nog zeer verschillend is?

— verschillen in bron en berekeningswijze van vakantiegeld;

— wat met het moment van uitbetaling van het loon?

— ongelijkheid van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen: de arbeiders betalen 13,07 % op 108 % van het brutoloon, terwijl voor de bedienden is het 13,07 % van het brutoloon is;

— *idem* met patronale socialezekerheidsbijdragen: voor de arbeiders is dat 38,38 % op 108 % van het brutoloon, voor de bedienden 38,38 % van het brutoloon;

— hoe gaan de paritaire comités voor arbeiders en bedienden met hun eigen cao's samengesmolten worden?

Nu de tijd dringt — we naderen het einde van het jaar — stelt zich de vraag hoever men staat met de aanpak van deze aangelegenheden. Is men al verder gekomen dan het opstellen van een agenda? De vraag stellen, is ze waarschijnlijk ook beantwoorden.

Tot slot zou het interessant zijn ook een antwoord of ten minste een standpunt van de regering te krijgen aangaande de invloed van het compromisakkoord op werknemers in de overheidssector. *Inge De Wilde*, onderzoekster bij de onderzoeksgroep *Public Administration & Management* bij de UA, stelt dat bij de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden volop wordt ingezet op de private sector.

Door de uitvoering van het akkoord door te schuiven naar volgend jaar, zijn er vraagtekens, bijvoorbeeld over

modifications que le statut unique prévoit en matière de motivation obligatoire du licenciement. Le secteur public en discute depuis longtemps. La chercheuse précise que “par mesure de sécurité, de nombreuses administrations motivent un licenciement. Il n'existe toutefois pas de règles claires à cet effet. Et, à l'inverse de ce que beaucoup pensent, on procède aussi régulièrement à des licenciements secs au sein des services publics”. (traduction)

Le droit généralisé à l'outplacement, de même que d'autres mesures visant à augmenter la disponibilité des travailleurs sur le marché du travail, sont également sources d'incertitude au sein des organismes publics. *“Comment devront-ils appliquer ces mesures? Qui en fixe les modalités précises? En outre, peu d'organismes publics sont impatients d'appliquer ces mesures. C'est peut-être également le cas dans le secteur privé, mais le droit à l'outplacement pour les plus de 45 ans y existait déjà. Dans la fonction publique, il s'agit d'une nouveauté,”* déclare Inge De Wilde (traduction). Comment la ministre de l'Emploi réagit-elle à ces affirmations?

Un autre problème évoqué est que plusieurs éléments neufs dans le statut unique des ouvriers et des employés sont réglés par le biais de CCT rédigées au sein du Conseil national du travail ou de la commission paritaire compétente. *“Le problème est qu'elles ne s'appliquent pas du tout aux travailleurs de la fonction publique”,* dit la chercheuse (traduction).

Selon elle, on n'a pas tenu compte, lors de l'élaboration de la nouvelle réglementation, de la spécificité de l'engagement contractuel dans le secteur public: *“au cours des négociations, on met souvent très fort l'accent sur le secteur privé et on oublie tout simplement — souvent involontairement — la fonction publique, alors qu'il s'agit tout de même de près de 10 % des travailleurs belges.”* (traduction)

Il n'y aura pas de véritable statut unique sous l'actuel gouvernement. Il y aura tout au plus quelques chipotages dans la marge, qui rendront notre droit du travail encore plus complexe et moins transparent qu'il ne l'était déjà et feront encore augmenter les discriminations. Le feuilleton du statut unique prend des proportions vraiment pénibles. Nous risquons de plonger dans un chaos juridique. Selon l'intervenant, la récréation est maintenant vraiment terminée et, au bout de 20 ans, le dossier a suffisamment traîné. En ces temps de crise et d'incertitude, il est grand temps de clarifier les choses à l'attention des entreprises et des travailleurs de notre pays. Les chefs d'entreprise sont préoccupés par leur compétitivité et les travailleurs, ouvriers et employés, par leur emploi.

de veranderingen waarin het eenheidsstatuut voorziet wat de verplichte motivering bij ontslag betreft. Dit debat is in de overheidssector al langer gaande. De onderzoekster stelt: *“Veiligheidshalve motiveren veel besturen een ontslag. Een duidelijke regeling bestaat daar echter niet voor. En in tegenstelling tot wat velen denken, vallen er ook binnen de overheid regelmatig naakte ontslagen.”*

Ook het veralgemeende recht op outplacement en andere maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemers op de arbeidsmarkt moeten verhogen, zorgen voor onduidelijkheden bij overheidsorganisaties. *“Hoe zullen ze dit moeten toepassen? Wie bepaalt de precieze modaliteiten? Bovendien staan weinig overheidsorganisaties te springen om dit toe te passen. Dat zal in de privésector misschien ook wel zo zijn, maar daar bestond het recht op outplacement voor 45-plussers al. Bij de overheid is dit nieuw,”* aldus Inge De Wilde. Hoe reageert de minister van Werk op deze stellingen?

Een ander pijnpunt dat zij aanhaalt is dat een aantal nieuwigheden in het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden geregeld worden via cao's opgesteld in de Nationale Arbeidsraad of het bevoegde paritaire comité. *“Het probleem daarmee is dat die helemaal niet van toepassing zijn op werknemers in overheidsdienst”,* zegt ze.

Volgens de onderzoekster gaat men bij de opmaak van nieuwe regelgeving voorbij aan de specificiteit van contractuele tewerkstelling in de overheidssector: *“tijdens onderhandelingen focust men vaak heel hard op de private sector en ziet men de overheid — vaak onbedoeld — gewoon over het hoofd, terwijl het toch om zo'n 10 procent van de werkende Belgen gaat.”*

Met deze regering komt er geen echt eenheidsstatuut. Er zal hoogstens wat gemorrel zijn in de marge, wat ons arbeidsrecht nog complexer en ondoorzichtiger zal maken dan het al was en de discriminaties nog zal doen toenemen. De soap rond het eenheidsstatuut neemt heel pijnlijke proporties aan. Wij dreigen af te glijden naar een juridische chaos. Volgens de spreker is de speeltijd nu echt voorbij en heeft het dossier, na 20 jaar, lang genoeg aangesleept. In tijden van crisis en onzekerheid is het hoog tijd dat er voor de bedrijven en de werknemers in dit land duidelijkheid komt. De bedrijfsleiders zijn bezorgd om hun concurrentiepositie en de werknemers, arbeiders en bedienden zijn bezorgd om hun job.

*Mme Nahima Lanjri (CD&V)* souhaite obtenir des éclaircissements concernant certains aspects ponctuels du dossier.

Les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 qui faisaient référence au service militaire ont été supprimées, ce qui semble logique dans la mesure où celui-ci a été suspendu. Mais ne conviendrait-il toutefois pas de tenir compte de la situation des binationaux, qui peuvent être astreints à accomplir leur service militaire dans un autre pays dont ils ont la nationalité?

En ce qui concerne le jour de carence, il est prévu une obligation de disponibilité de 4 heures consécutives dans la journée, pendant lesquelles le travailleur malade ou en incapacité doit se trouver à son domicile pour pouvoir éventuellement faire l'objet d'un contrôle médical. Outre le fait que cette mesure a été critiquée en raison de l'atteinte à la vie privée, sa portée ne semble pas très claire; cette obligation concerne-t-elle seulement le 1<sup>er</sup> jour de maladie, ou l'ensemble de la période pendant laquelle le travailleur est absent?

Quels seront les droits, en termes d'indemnités et de reclassement professionnel, du travailleur en cas de licenciement pendant une période de congé à temps partiel ou pendant une période de congé parental partiel? Y-a-t-il une proratisation des droits dans ces hypothèses?

Il a été annoncé que la compensation pour le paiement des indemnités de préavis allait être financée notamment via la suppression de l'indemnité de licenciement. Quelle est l'estimation du budget de cette opération? Des financements complémentaires sont-ils prévus?

Enfin, l'agenda très serré pour la concrétisation des autres éléments du statut unique est connu. Cet agenda est-il tenable, et si les partenaires sociaux prennent trop de temps, le Parlement pourra-t-il encore se saisir du dossier avant les élections?

Pour *M. Vincent Sampaoli (PS)* ce dossier a mis du temps avant d'aboutir, mais il faut tenir compte de la circonstance que la Belgique s'est retrouvée sans gouvernement de plein exercice pendant près d'un an et demi.

Le projet réalise enfin une quasi égalité de statut entre l'ouvrier et l'employé, la distinction entre travail manuel et travail intellectuelle ayant perdu toute forme de justification.

*Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V)* wil graag wat verduidelijking over enkele concrete aspecten van het dossier.

De bepalingen in de wet van 3 juli 1978 die verwezen naar de militaire dienstplicht, werden geschrapt; dat lijkt logisch, gelet op het feit dat die dienstplicht is afgeschaft. Moet echter ook geen rekening worden gehouden met personen die twee nationaliteiten hebben, en verplicht kunnen worden hun dienstplicht te vervullen in een ander land waarvan ze de nationaliteit hebben?

In verband met de carenzdag is in de verplichting voorzien dat de werknemer die arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval zich gedurende vier opeenvolgende uren thuis ter beschikking moet houden voor een eventuele medische controle. Afgezien van het feit dat op die maatregel kritiek is gekomen in verband met de schending van de persoonlijke levenssfeer, lijkt de draagwijdte ervan niet erg duidelijk; geldt die verplichting enkel voor de eerste ziektedag, of voor de hele periode dat de werknemer afwezig is?

Welke rechten inzake vergoeding en ontslagbegeleiding heeft de werknemer, indien hij ontslagen wordt gedurende een periode van deeltijds verlof of van deeltijds ouderschapsverlof? Kan hij zijn rechten in dat geval naar verhouding laten gelden?

De compensatie voor de uitbetaling van de opzeggingsvergoedingen zou onder meer worden gefinancierd door het schrappen van de ontslagvergoeding. Welk budget is daarvoor nodig? Is in bijkomende financiering voorzien?

Tot slot is het bekend dat het tijdpad voor de concrete uitvoering van de andere elementen van het eenheidsstatuut erg krap is. Is dat tijdpad nog houdbaar, en als het sociaal overleg langer duurt dan verwacht, kan het Parlement het dossier nog vóór de verkiezingen behandelen?

*De heer Vincent Sampaoli (PS)* vindt dat dit dossier lang heeft aangesleept, maar men mag niet vergeten dat België het bijna anderhalf jaar zonder volwaardige regering heeft moeten stellen.

Het wetsontwerp zorgt eindelijk voor een vrijwel identiek statuut voor arbeiders en bedienden, aangezien het onderscheid tussen handenarbeid en hersenarbeid zijn betekenis heeft verloren.

Si les organisations syndicales ont elles-mêmes déclaré ce compromis *a priori* acceptable, l'intervenant regrette toutefois qu'on ait manqué de fermeté face à certaine fédération patronale, qui a réussi à obtenir une dérogation structurelle tout-à-fait exorbitante dans un secteur, celui de la construction, qui concerne près de 150 000 travailleurs. Ce secteur connaît sans doute de graves difficultés, actuellement aggravées par les abus constatés dans l'application de la directive sur le détachement de travailleurs, mais il semble toutefois peu probable que cette dérogation résiste à l'examen en cas de recours devant la Cour constitutionnelle.

D'ici 2017, près d'1,1 million d'ouvriers vont voir leurs règles de préavis converger vers celles des employés. Cette harmonisation sera réalisée essentiellement grâce à la solidarité des employés vis-à-vis des ouvriers, les employeurs ayant obtenu le report des coûts de l'harmonisation des statuts sur la sécurité sociale, via des mécanismes de compensation et des réductions de cotisations, notamment pour amortir la suppression du jour de carence ou en ce qui concerne les Fonds de sécurité d'existence,... On peut tout de même regretter que les indemnités compensatoires accordées par l'ONEM aux ouvriers licenciés pendant la période transitoire seront financées par la diminution d'une dépense fiscale, à savoir la suppression de l'exonération fiscale sur la première tranche de préavis.

L'intervenant souhaite formuler les remarques suivantes:

— l'interdiction de fixer au niveau sectoriel un régime plus avantageux en matière de préavis est paradoxale, si l'on songe aux dérogations admises à la baisse dans certains secteurs; elle est en outre contraire aux principes de notre système de concertation sociale, où l'on admet que les partenaires sociaux s'accordent sur des droits allant au-delà de la protection minimale intersectorielle garantie par la loi. Cependant, on autorise la conclusion de conventions collectives au niveau des entreprises, cette exception ayant principalement pour but de permettre la conclusion d'accords plus avantageux concernant les préavis dans le cadre d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise;

— la possibilité d'imposer au travailleur, par convention collective ou dans le règlement de travail, l'obligation de rester à domicile pendant 4 heures consécutives dans la journée pour permettre le contrôle médical a été qualifiée par certains de "bracelet électronique médical"; sachant que tout travailleur en incapacité doit déjà se

Hoewel de vakbonden zelf dit compromis *a priori* aanvaardbaar vinden, betreurt de spreker toch dat men onvoldoende streng is geweest voor een bepaalde werkgeversfederatie, die erin geslaagd is een volstrekt buitensporige structurele afwijking te verkrijgen in een sector — de bouwsector — waarin zowat 150 000 mensen werken. Die sector ondervindt ongetwijfeld ernstige moeilijkheden, zeker nu misbruiken worden vastgesteld in verband met de toepassing van de richtlijn betreffende de detachering van werknemers, maar het lijkt weinig waarschijnlijk dat die afwijking kan worden gehandhaafd als er bij het Grondwettelijk Hof beroep tegen wordt ingediend.

Tegen 2017 zal voor zo'n 1,1 miljoen arbeiders de opzeggingsregeling worden afgestemd op die van de bedienden. Die harmonisering zal voornamelijk worden gerealiseerd middels de solidariteit van de bedienden ten aanzien van de arbeiders; de werkgevers hebben immers verkregen dat de kosten van de harmonisering van de statuten afgewenteld worden op de sociale zekerheid, via mechanismen van compensatie en bijdragevermindering, met name om de afschaffing van de carenzdag en de door de Fondsen voor bestaanszekerheid geheven bijdragen te compenseren. Toch valt te betreuren dat de compensatievergoedingen die de RVA toekent aan arbeiders die tijdens de overgangperiode worden ontslagen, gefinancierd zullen worden door de daling van een fiscale uitgave, namelijk de schrapping van de fiscale vrijstelling op de eerste schijf van de opzeggingsvergoeding.

De spreker wenst de volgende opmerkingen te formuleren:

— het verbod om op sectoraal niveau een gunstigere opzeggingsregeling in te stellen is paradoxaal, gelet op de neerwaartse afwijkingen die in bepaalde sectoren worden toegestaan; dat verbod druist bovendien in tegen de beginselen van ons systeem van sociaal overleg, die bepalen dat de sociale partners het eens moeten zijn over rechten die de door de wet gewaarborgde intersectorale minimale bescherming te buiten gaan. Collectieve overeenkomsten op het niveau van de ondernemingen worden wel toegestaan; die uitzondering heeft vooral tot doel gunstigere akkoorden inzake de opzeggingsregeling te kunnen sluiten in het kader van een collectief ontslag of een bedrijfssluiting;

— de mogelijkheid om de werknemer via een collectieve overeenkomst of via het arbeidsreglement ertoe te verplichten overdag vier opeenvolgende uren thuis te doen blijven met het oog op een medische controle, werd door sommigen een "medische elektronische enkelband" genoemd; welke meerwaarde biedt een zo

tenir à la disposition du médecin-contrôleur, quelle plus-value apporte un mécanisme aussi intrusif?

— le reclassement professionnel est étendu à tous les licenciements assortis d'un préavis d'au moins 30 semaines. La mesure est positive pour autant que le reclassement réponde à des critères qualitatifs, ce qui n'est pas toujours le cas; l'orateur éprouve dès lors des réticences à faire supporter le coût de ce dispositif par le travailleur victime d'un licenciement;

— l'introduction généralisée de la motivation du licenciement est subordonnée à un accord que doivent encore conclure les partenaires sociaux. On ignore encore à ce stade la forme exacte que prendra cette motivation, mais il faut souligner que cette motivation ne présente d'intérêt que si elle est accompagnée d'un renversement de la charge de la preuve.

Enfin, pour terminer, l'orateur souhaiterait poser quelques questions plus spécifiques:

— l'article 94 du projet prévoit l'interdiction du paiement d'une indemnité complémentaire au travailleur licencié à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, pour autant que cette indemnité complémentaire soit inférieure à la différence entre le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions du projet et le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la loi ou des conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, telles que celles-ci étaient en vigueur le 31 décembre 2013. La ministre peut-elle confirmer l'interprétation de cette disposition selon laquelle elle n'interdit le supplément sectoriel que dans la mesure où celui-ci correspond à l'indemnisation d'une période désormais couverte par le préavis tel que celui-ci est allongé en vertu de la réforme?

— en ce qui concerne les pouvoirs locaux et leurs agents contractuels, appliquera-t-on les mêmes règles en matière de préavis, de reclassement professionnel, de jour de carence? Si oui, les pouvoirs locaux bénéficieront-ils, en tant qu'employeurs, des mêmes avantages que les employeurs du secteur privé?

— l'article 6 du projet limite à 7 jours le délais de préavis dans les programmes de remise au travail visés dans la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Les travailleurs qui bénéficient de ces programmes sont-ils exclus des effets de la présente réforme?

ingrijpende maatregel, als de werknemer die arbeidsongeschikt is zich toch al ter beschikking moet houden van de controlearts?

— de ontslagbegeleiding wordt uitgebreid tot alle ontslagen die gepaard gaan met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken. Het is een gunstige maatregel, voor zover die begeleiding aan degelijke criteria voldoet, wat niet altijd het geval is; de spreker heeft het er dan ook moeilijk mee dat de kosten van die maatregel voor rekening zijn van de werknemer die het slachtoffer is van een ontslag;

— de algemene invoering van de motivering voor het ontslag is afhankelijk van een akkoord dat de sociale partners nog moeten sluiten. Tot op heden weet men niet welke vorm die motivering precies zal krijgen, maar er zij opgemerkt dat die motivering alleen van belang is als zij gepaard gaat met een omkering van de bewijslast.

Tot slot wenst de spreker enkele meer specifieke vragen te stellen.

— Artikel 94 van het wetsontwerp bepaalt: "de betaling van een aanvullende vergoeding aan de werknemer, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, is met ingang van 1 juli 2015 ongeoorloofd, voor zover deze aanvullende vergoeding lager is dan het verschil tussen de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van het ontwerp en de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van de wet of van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan, zoals die gelden op 31 december 2013". Kan de minister de interpretatie van die bepaling bevestigen in die zin dat zij het sectorale supplement maar verbiedt voor zover dat overeenstemt met de vergoeding voor een periode die voortaan wordt gedekt door de opzegging zoals die krachtens de hervorming wordt verlengd?

— Zal men met betrekking tot de lokale overheden en hun contractueel personeel dezelfde regels inzake opzegging, outplacement en carenzdag toepassen? Zo ja, zullen de lokale overheden als werkgever recht hebben op dezelfde voordelen als de werkgevers in de privésector?

— Artikel 6 van het wetsontwerp beperkt de opzeggingstermijn in de wedertewerkstellingsprogramma's in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen tot zeven dagen. Worden de werknemers die op die programma's recht hebben, uitgesloten van de gevolgen van deze hervorming?



*Mme Meryame Kitir (sp.a)* souligne que c'est la première fois depuis de très nombreuses années qu'un pas important est effectivement posé dans le dossier de l'harmonisation des statuts. Ceci est d'autant plus remarquable que le dialogue social semblait en panne dans notre pays et qu'on évite le chaos juridique qu'aurait nécessairement engendré l'inaction. En vertu du compromis qui a été trouvé, on s'oriente vers une règle très simple en ce qui concerne les nouveaux contrats qui seront conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain: les mêmes droits pour tous, ouvriers comme employés. Et en ce qui concerne les situations transitoires, des mécanismes de compensation ont été mis en place.

L'intervenante regrette, à l'instar d'autres orateurs, la dérogation accordée au secteur de la construction, mais peut la comprendre, eu égard à la situation actuelle particulière que connaît ce secteur. Elle se demande néanmoins ce qui empêchait de prévoir une limite dans le temps.

Le contrôle médical et l'obligation nouvelle pour le travailleur d'être disponible à son domicile pendant quatre heures consécutives à son domicile ont donné lieu à beaucoup de critiques sur lesquelles l'intervenante ne reviendra pas. Elle souhaiterait cependant connaître les modalités concrètes de cette mesure: qui est soumis à l'obligation de disponibilité et à quels moments? Comment cette mesure sera-t-elle introduite?

Les travailleurs pour lesquelles une convention collective de travail relative aux délais de préavis a été conclue et déposée avant le 31 juillet 2013 ne bénéficieront pas immédiatement du nouveau régime en matière de préavis. Comment et pourquoi est-on parvenu à ce compromis?

La motivation du licenciement est une des bonnes surprises de ce projet: le travailleur a en effet le droit de connaître les motifs pour lesquels son employeur entend mettre fin à la relation de travail. Cette donnée peut même s'avérer utile pour le travailleur, dans son parcours professionnel ultérieur, tout comme il est utile qu'on songe enfin à développer le volet formation et qualification professionnelle des travailleurs licenciés, grâce à l'extension du reclassement professionnel.

*M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* tient avant tout à reconnaître que l'accord intervenu entre les partenaires sociaux et le projet de loi qui a en découlé constituent une étape importante vers l'harmonisation des statuts. Alors que la concertation sociale était en perte de vitesse en Belgique, les partenaires sociaux ont réussi à dégager un accord substantiel. L'orateur souligne le rôle joué par la ministre de l'Emploi dans ce processus.

*Mevrouw Meryame Kitir (sp.a)* wijst erop dat dit de eerste keer in vele jaren is dat effectief een belangrijke stap in het dossier van de eenmaking van de statuten wordt gezet. Dat is des te opmerkelijker omdat de sociale dialoog in ons land in het slop leek te zijn geraakt en men de juridische chaos voorkomt die bij gebrek aan enig optreden onvermijdelijk zou zijn ontstaan. Krachtens het gevonden compromis stevent men af op een heel eenvoudige regel met betrekking tot de nieuwe overeenkomsten die na 1 januari zullen worden gesloten: gelijke rechten voor iedereen, arbeiders zowel als bedienden. Voor de overgangssituaties zijn er compensatiemechanismen ingesteld.

Net als de andere sprekers betreurt de sprekerster de afwijking voor de bouwsector, maar ze kan die begrijpen gelet op de bijzondere situatie van die sector. Zij vraagt zich niettemin af wat aan een beperking in de tijd in de weg stond.

De medische controle en de nieuwe verplichting voor de werknemer om thuis gedurende vier aaneengesloten uren beschikbaar te zijn, heeft aanleiding gegeven tot veel kritiek, waarop de sprekerster niet terugkomt. Toch zou ze graag de voorwaarden van die maatregel kennen: wie wordt aan de eis tot beschikbaarheid onderworpen en wanneer? Hoe zal die maatregel worden ingevoerd?

De werknemers voor wie een collectieve arbeids-overeenkomst over de opzeggingstermijnen vóór 31 juli 2013 is gesloten en ingediend, zullen niet onmiddellijk recht hebben op de nieuwe opzeggingsregeling. Hoe en waarom is men tot dat compromis gekomen?

De motivering voor het ontslag is een van de bijzondere verrassingen van het wetsontwerp: de werknemer heeft immers het recht te weten om welke redenen zijn werkgever van plan is de arbeidsverhouding te beëindigen. Dat gegeven kan voor de werknemer zelfs nuttig blijken in zijn later loopbaantraject, net zoals het nuttig is dat men er eindelijk aan denkt het onderdeel opleiding en beroepskwalificatie van de ontslagen werknemers te ontwikkelen dank zij de outplacementsuitbreiding.

*De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* wil in de eerste plaats vooral erkennen dat met het akkoord tussen de sociale partners en het eruit voortgevloeide wetsontwerp een belangrijke stap naar de eenmaking van de statuten is gezet. Terwijl het sociaal overleg in België aan belang verloor, zijn de sociale partners erin geslaagd tot een substantieel akkoord te komen. Hij benadrukt de rol van de minister van Werk in dat proces.

Cela étant, on se gardera de tout triomphalisme, toutes les difficultés n'ayant pas été réglées. En premier lieu, le fait que des dérogations exorbitantes ont été mises en place, sans limitation dans le temps, soulève des doutes sur le plan juridique. Le Conseil d'État l'a au demeurant relevé.

L'accord envisage un grand nombre de différences dans les régimes entre ouvriers et employés qui doivent encore être réglés dans un délai extrêmement court. Quel est le calendrier prévu, et quel rôle le gouvernement entend-il jouer dans la mise en œuvre de l'accord?

L'orateur pointe le risque que représente le saucissonnage de ce dossier, qui pourrait aboutir au final à un système globalement déséquilibré, éloigné des intentions originelles.

Parmi les différents éléments négatifs pointés par les divers orateurs, la mesure relative au contrôle renforcé à domicile est celle qui suscite le plus de critiques. Outre le fait qu'on peut se demander s'il sera applicable en pratique, ce système comporte une atteinte grave à la vie privée du travailleur et crée un véritable climat de suspicion entre l'employeur et ses travailleurs.

## B. Réponses de la ministre

### *Considérations générales*

Avant toute chose, la ministre tient à assurer les membres de la commission qu'elle ne risque pas de verser dans le triomphalisme. Elle est en effet consciente que tout est loin d'être réglé, et que l'accord et le présent projet qui en découle sont des textes de compromis: comme dans tout compromis, aucune partie n'est entièrement satisfaite, mais dans le même temps personne n'est vraiment insatisfait.

Tout n'est donc pas réglé, et personne n'a jamais affirmé le contraire. Les partenaires sociaux, notamment, doivent encore discuter de nombreux points délicats. Cependant, ils pourront trouver dans le projet d'accord interprofessionnel de 2011 des éléments d'inspiration, quitte à y apporter les adaptations nécessaires. Ce faisant, ce serait un moyen de faire aboutir l'ensemble du dossier dans des délais relativement courts, même si l'issue rapide de la concertation sociale n'est pas une fin en soi: le temps consacré à la négociation permet souvent d'affiner les solutions, et de faire en sorte que celles-ci soient plus adaptées et mieux acceptées. À la brutalité des décisions unilatérales, la ministre préfère une 'maïeutique de la négociation'.

Aangezien niet alle moeilijkheden zijn weggewerkt, is ieder triomfalisme uit den boze. Ten eerste wekt het feit dat in exorbitante en niet in de tijd beperkte afwijkingen is voorzien, twijfel op juridisch vlak. De Raad van State heeft daar trouwens op gewezen.

Het akkoord behelst tal van verschillen tussen de regeling voor de arbeiders en die voor de bedienden, die nog binnen een zeer korte tijdspanne moeten worden weggewerkt. Wat is het tijdpad en welke rol is de regering van plan te spelen in de toepassing van het akkoord?

De spreker wijst op het risico dat de versnippering in dit dossier uiteindelijk zou kunnen leiden tot een algemeen onevenwichtige regeling die veraf staat van de oorspronkelijke voornemens.

Onder de verschillende negatieve elementen waarop de diverse sprekers hebben gewezen, lokt vooral de maatregel inzake de versterkte controle aan huis kritiek uit. Naast het feit dat men zich kan afvragen of die regeling toepasbaar zal zijn in de praktijk, houdt ze een ernstige inbreuk in op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en zorgt ze een voor een echt klimaat van wantrouwen tussen de werkgever en zijn werknemers.

## B. Antwoorden van de minister

### *Algemene beschouwingen*

De minister wenst de commissieleden eerst gerust te stellen dat zij niet in triomfalisme zal vervallen. Zij is zich er immers van bewust dat zeker niet alles geregeld is en dat het akkoord en dit eruit voortvloeiende wetsontwerp compromisteksten zijn: zoals in ieder compromis heeft geen enkele partij volledige genoegdoening gekregen, maar is ook niemand echt ontevreden.

Niet alles is bijgevolg geregeld. Met name de sociale partners moeten nog tal van heikele punten bespreken. Het ontwerp van interprofessioneel akkoord van 2011 kan daarvoor als inspiratiebron dienen, zij het met de nodige aanpassingen. Het zou een middel zijn om het hele dossier binnen een relatief korte termijn tot een goed einde te brengen, ook al is een snelle afronding van het sociaal overleg geen doel op zich: de aan de onderhandelingen gespandeerde tijd maakt het vaak mogelijk de oplossingen te verfijnen en ervoor te zorgen dat ze beter aangepast zijn en beter worden aanvaard. De minister verkiest een maïeutische onderhandelingsmethode boven de brutaliteit van eenzijdige beslissingen.

Tous les aspects du dossier ne présentent pas le même degré de difficulté. Même en prenant comme base de discussion l'accord interprofessionnel de 2011, les partenaires sociaux auront sans doute plus de mal à boucler le dossier des caisses de vacances que celui de la motivation. Dans ce contexte, il serait hasardeux d'affirmer que le calendrier sera tenu pour tous les aspects encore à négocier, et de déterminer quand tout sera achevé. Considérant que les critiques qui ont été émises venaient de côtés opposés, cela donne à penser que le compromis est plutôt équilibré.

### *Régime transitoire*

En ce qui concerne l'absence de règles répondant, dans la période comprise entre le 9 juillet 2013 et le 1<sup>er</sup> janvier 2014, aux exigences de l'arrêt de la Cour constitutionnelles n° 2011/125, la ministre rappelle que la date d'entrée en vigueur prévue fait partie intégrante des accords conclus. Il n'était pas possible de prendre des dispositions qui auraient modifié rétroactivement les obligations des parties concernées par des contrats de travail ayant pris fin entre le 8 juillet 2013 et le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### *Motivation du licenciement*

Concernant la façon dont la motivation du licenciement sera introduite dans notre droit, et pour répondre aux objections du Conseil d'État à cet égard, la ministre indique qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'une délégation de la compétence d'exécution, laquelle appartient au Roi. En effet, dans le cadre de son pouvoir autonome, le Conseil national du Travail est compétent pour conclure des conventions collectives de travail qui règlent les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs. En l'espèce, la loi ne fait que régler les conséquences qu'entraînerait la conclusion d'une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement, en prévoyant l'abrogation — conditionnelle — de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Sur la portée exacte de la motivation, on doit laisser une marge de manœuvre aux partenaires sociaux. À ceux qui présentent les Pays-Bas et l'Allemagne comme des sources d'inspiration en matière de motivation formelle, la ministre signale que dans ces deux pays le licenciement, qui doit en effet être motivé, est soumis à un contrôle *a priori* des tribunaux, voie que les partenaires sociaux préfèrent ne pas emprunter. Il n'est à ce stade pas question d'ajouter des contraintes administratives excessives pour les entreprises, mais de mettre au point une obligation de motivation qui soit opérationnelle.

Niet alle aspecten van het dossier hebben dezelfde moeilijkheidsgraad. Zelfs als de sociale partners het interprofessioneel akkoord van 2011 als onderhandelingsbasis nemen, zullen ze het wellicht toch nog moeilijker hebben om het dossier van de vakantiefondsen af te ronden dan dat van de motivering van een ontslag. Het zou in die context gewaagd zijn te beweren dat voor alle aspecten waarover nog moet worden onderhandeld het tijdspad in acht zal worden genomen, en nu al aan te geven wanneer alles achter de rug zal zijn. Aangezien de kritieken van alle kanten komen, mag men ervan uitgaan dat dit compromis vrij evenwichtig is.

### *Overgangsregeling*

Inzake het ontbreken van regels die voor de periode tussen 9 juli 2013 en 1 januari 2014 tegemoetkomen aan de eisen van arrest nr. 2011/125 van het Grondwettelijk Hof attendeert de minister erop dat de datum van inwerkingtreding deel uitmaakt van de gesloten akkoorden. Het was onmogelijk maatregelen te nemen die retroactief de verplichtingen zouden hebben gewijzigd van de partijen die betrokken waren bij de arbeidsovereenkomsten die tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014 zijn afgelopen.

### *Motivering van het ontslag*

In verband met de wijze waarop de motivering van het ontslag in ons recht zal worden ingevoerd en om in te gaan op te bezwaren van de Raad van State terzake, geeft de minister aan dat het niet echt gaat om een overdracht van de uitvoeringsbevoegdheid, die in handen is van de Koning. De Nationale Arbeidsraad is immers in het kader van zijn autonome bevoegdheid bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die de rechten en de verplichtingen van de werkgevers en de werknemers regelen. In dit geval regelt de wet alleen de gevolgen die het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de motivering van het ontslag zou hebben, door te voorzien in de — voorwaardelijke — opheffing van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978.

Wat de precieze draagwijdte van de motivering betreft, moeten de sociale partners bewegingsvrijheid krijgen. Ten behoeve van wie Nederland en Duitsland voorstelt als inspiratiebronnen inzake formele motivering, wijst de minister erop dat in die twee landen het ontslag, dat inderdaad moet worden gemotiveerd, naderhand onderworpen is aan een controle door de rechtbanken en dat dit een weg is die de sociale partners liever niet bewandelen. In dit stadium is er geen sprake van de ondernemingen nieuwe, buitensporige administratieve verplichtingen op te leggen, maar wel een werkbare motiveringsverplichting uit te werken.

### *Contrôle médical à domicile*

De nombreuses critiques ont porté sur la mesure instituant l'obligation pour le travailleur en incapacité de travail de se tenir à disposition du médecin contrôleur, durant une partie de la journée, de maximum 4 heures consécutives entre 7 heures du matin et 20 heures du soir, soit à son domicile ou en un autre lieu de résidence communiqué à l'employeur.

Pour rappel, la ministre indique que ce mécanisme a été accepté par les partenaires sociaux, à titre de compensation de la suppression du jour de carence. En d'autres termes, il s'agit de la contrepartie du droit qu'ont désormais tous les travailleurs d'être payés le 1<sup>er</sup> jour de leur absence pour maladie.

La loi crée la base légale d'un mode de contrôle plus étendu, qu'il conviendra d'insérer dans une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise ou au niveau du secteur ou dans le règlement de travail, selon des modalités qui doivent encore être négociées et convenues par les partenaires sociaux. Bien entendu, cette possibilité ne peut s'appliquer que dans le respect strict du principe de proportionnalité par rapport à l'objectif du contrôle médical, ce qui implique que cette obligation supplémentaire pour le travailleur dont la sortie est autorisée doit être limitée dans le temps, sans préjudice du droit de l'employeur de contrôler la réalité de l'incapacité de travail pendant toute sa durée qui ne nécessite pas une présence permanente au domicile.

Sauf cas de force majeure ou motif légitime, comme par exemple l'hospitalisation, le fait de se rendre à la consultation de son médecin traitant, voire un événement de sa vie privée (le fait d'aller conduire ou chercher ses enfants à la crèche ou à l'école, par exemple), le travailleur absent de son domicile durant la partie de journée où il est censé se soumettre à cette obligation de contrôle peut être considéré comme s'y étant soustrait.

### *Dérogations catégorielles et sectorielles*

D'autres critiques ont porté sur les diverses dérogations catégorielles ou sectorielles prévues.

Les raisons de l'application de délais de préavis réduits aux travailleurs occupés sur des chantiers temporaires ou mobiles ont été longuement explicitées dans l'exposé des motifs du présent projet.

Dans d'autres cas, le passage progressif aux nouveaux délais de préavis, pour les secteurs ciblés, est

### *Medische controle thuis*

Er is heel wat kritiek op de maatregel waarbij een arbeidsongeschikte werknemer zich gedurende een dagdeel van maximaal 4 aaneengesloten uren tussen 7 uur 's ochtends en 8 uur 's avonds op zijn thuisadres, dan wel op een aan de werkgever meegedeelde andere verblijfplaats, ter beschikking moet houden van de controlearts.

De minister wijst er ter herinnering op dat dit mechanisme door de sociale partners is aanvaard als compensatie voor de afschaffing van de carenzdag. Dit mechanisme is met andere woorden de tegenhanger van het recht dat alle werknemers voortaan hebben om vanaf de eerste dag afwezigheid wegens ziekte te worden betaald.

Het wetsontwerp voorziet in de wettelijke grondslag voor een meer uitgebreide controle, die dient te worden opgenomen in een op ondernemings- of sectorniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, volgens nadere voorwaarden waarover de sociale partners nog moeten onderhandelen. Uiteraard kan van die mogelijkheid uitsluitend gebruik worden gemaakt met strikte inachtneming van het evenredigheidsbeginsel ten aanzien van het doel van de medische controle; die bijkomende verplichting voor de werknemer die de woning mag verlaten, moet met andere woorden beperkt zijn in de tijd, onverminderd het recht van de werkgever om de arbeidsongeschiktheid tijdens de hele duur ervan te controleren, waarvoor geen permanente aanwezigheid in de woning vereist is.

Behoudens een geval van overmacht of een gewetigde reden, zoals een ziekenhuisopname, een bezoek aan de behandelende arts of zelfs een privéaangelegenheid (bijvoorbeeld de kinderen van of naar de crèche of school brengen), kan van een werknemer die tijdens het dagdeel waarop hij wegens de controleverplichting thuis had moeten zijn maar die niet thuis is, worden gesteld dat hij zich aan die verplichting onttrekt.

### *Afwijkingen voor categorieën en sectoren*

In andere gevallen had de kritiek te maken met de diverse afwijkingen waarin voor bepaalde categorieën en sectoren is voorzien.

De redenen voor de toepassing van korte opzeggingstermijnen voor de werknemers die op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen werken, worden uitgebreid toegelicht in de memorie van toelichting van dit wetontwerp.

In andere gevallen is de geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen voor de doelgroepsectoren

justifié par le fait qu'un passage immédiat aux nouveaux délais de préavis pourrait porter atteinte à l'emploi dans le secteur.

En ce qui concerne le secteur de la construction, il est vrai qu'il n'est pas prévu à ce jour de limitation dans le temps à la dérogation qui lui a été accordée. Cependant, la mesure fera évidemment l'objet d'un monitoring et d'une évaluation, au regard de l'emploi, de la santé, de la sécurité des travailleurs et de la qualité du travail, et pourra, le cas échéant, être révisée par un accord sectoriel.

Par ailleurs, il faut également tenir compte de l'existence, dans ce secteur, de mécanismes particuliers permettant de compenser — sous forme de compléments sectoriels — et d'améliorer la situation apparemment moins favorable des travailleurs, qui compliquent et retardent nécessairement l'harmonisation des statuts dans ce secteur.

Si on ajoute à cela que la situation économique dans ce secteur est particulièrement difficile, on peut estimer que la dérogation est raisonnablement justifiée.

#### *Reclassement professionnel et activation*

En ce qui concerne la mesure relative à l'extension du reclassement professionnel, la ministre soutient qu'elle n'est pas entachée d'excès de compétence. Les règles en matière de licenciement sont incontestablement de la compétence de l'État fédéral. Un des éléments nouveaux de ce droit est que le licenciement doit dorénavant être accompagné dans certains cas de mesures de reclassement professionnel. L'État fédéral ne détermine par contre pas les éléments qui se rattachent aux modalités d'organisation ou de contrôle de ces mesures de reclassement professionnel, tous éléments qui relèvent de la compétence des Régions, à la suite de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'État.

La mesure relative au reclassement professionnel entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, et sera d'emblée généralisée, tandis que l'activation professionnelle est reportée de 5 ans.

Le secteur de l'outplacement sera donc soumis, dès le mois de janvier, à un défi de taille, et devra s'organiser en conséquence, de même que les Régions vont devoir mettre en place des mesures appropriées pour contrôler la qualité et le sérieux de ces prestataires de services.

gerechtvaardigd, omdat een onmiddellijke overgang de werkgelegenheid in de betrokken sector schade zou kunnen toebrengen.

In verband met de bouwsector is de toegestane afwijking momenteel inderdaad niet in de tijd beperkt. De maatregel zal niettemin via monitoring en evaluatie worden getoetst in het licht van de werkgelegenheid, de gezondheid, de veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van het werk, en zal in voorkomend geval kunnen worden bijgestuurd door middel van een sectorakkoord.

Overigens moet ermee rekening worden gehouden dat de schijnbaar minder gunstige situatie van de arbeiders in die sector thans via bijzondere mechanismen — in de vorm van aanvullende sectorale vergoedingen — wordt gecompenseerd en verbeterd. Die mechanismen zullen slechts geleidelijk worden gedesactiveerd, wat de harmonisering van de statuten in die sector sowieso bemoeilijkt en vertraagt.

Met de bijzondere moeilijke economische context van de sector daarbovenop kan de afwijking als redelijkerwijze gerechtvaardigd worden beschouwd.

#### *Outplacement en activering*

Wat de maatregel over de uitbreiding van de outsourcing betreft, blijft de minister erbij dat zij haar boekje niet te buiten gaat. De ontslagregels zijn ontegensprekelijk een bevoegdheid van de Federale Staat. Een van de nieuwe elementen dienaangaande is dat het ontslag voortaan in bepaalde gevallen gepaard moet gaan met outplacementmaatregelen. De Federale Staat bepaalt daarentegen niet de elementen van de nadere voorwaarden volgens welke die outplacementmaatregelen worden georganiseerd of gecontroleerd; als gevolg van de Zesde Staatshervorming zijn de gewesten daarvoor bevoegd.

De outplacementmaatregel zal in werking treden op 1 januari 2014 en zal van meet af aan algemeen worden toegepast, terwijl de activeringsmaatregel met vijf jaar wordt uitgesteld.

De outplacementsector staat vanaf januari 2014 dan ook voor een uitdaging van formaat en zal zich daarop moeten voorbereiden; evenzo zullen de gewesten moeten voorzien in passende maatregelen om de kwaliteit en de geloofwaardigheid van die dienstverleners te controleren.



*Délai de préavis lorsque le congé est donné par le travailleur*

Le délai de préavis lorsque c'est le travailleur qui donne son congé est fixé, comme dans le passé, à la moitié du délai qui aurait dû être normalement presté dans le cas d'un licenciement, mais avec une limite maximale de 13 semaines. C'est précisément ce maximum établi à 13 semaines qui permet de faire l'économie d'une règle spécifique en ce qui concerne la durée du préavis donné par le travailleur qui a atteint l'âge légal de la pension, puisque ce délai de 13 semaines correspond au délai minimum nécessaire en vue de l'obtention de la pension de retraite (même s'il est vrai que les délais ne commencent pas à courir au même moment, ce qui peut induire un hiatus de quelques jours au maximum).

*Période d'essai*

La période d'essai a été supprimée, ce qu'on peut sans doute regretter d'un point de vue pédagogique. Mais, dans la mesure où le délai de préavis pour les employés a été fortement diminué dans les tous premiers mois du contrat de travail (deux semaines dans le premier mois), et dans la mesure où il n'existe plus d'interdiction de licenciement des employés dans le 1<sup>er</sup> mois, on peut considérer que les besoins des employeurs sont rencontrés: ils disposent *de facto* d'une période pendant laquelle ils peuvent vérifier en conditions réelles les aptitudes d'un employé nouvellement embauché, avec la possibilité d'un licenciement à moindre coût s'il s'avère que l'intéressé ne convient pas.

Outre cela, les employeurs pourront toujours recourir au travail intérimaire ou à des contrats de travail à durée déterminée, qui sont déjà aujourd'hui parfois utilisés en guise de période d'essai, même si ces outils ne sont pas nécessairement adaptés: le travail intérimaire coûte cher, et le contrat de travail à durée déterminée n'offre pas de véritables perspectives au travailleur, ce qui peut nuire à son insertion dans l'entreprise.

Pour répondre à une question spécifique posée par un des intervenants, une clause d'essai qui serait malgré tout insérée dans un contrat de travail à durée indéterminée dont l'exécution a débuté après le 1<sup>er</sup> janvier serait frappée de nullité.

Enfin, dans le cas d'un contrat dont l'exécution a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier et qui était assorti d'une période d'essai, si cette période d'essai est écoulée au moment où le préavis est notifié sous le nouveau régime, il ne sera pas tenu compte de la durée de préavis de

*Opzeggingstermijn wanneer de werknemer ontslag neemt*

De opzeggingstermijn wanneer de werknemer ontslag neemt, wordt, zoals in het verleden, vastgelegd op de helft van de termijn die normaal gesproken zou zijn verleend bij een ontslag, maar met een maximum van 13 weken. Precies dankzij dat op 13 weken vastgelegde maximum kan worden bespaard op een specifieke regel in verband met de termijn van de opzegging die wordt gedaan door een werknemer die de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, aangezien de termijn van 13 weken overeenstemt met de vereiste minimumtermijn om het rustpensioen te verkrijgen (ook al klopt het dat de termijnen niet tegelijkertijd beginnen te lopen, wat een hiaat van ten hoogste enkele dagen kan veroorzaken).

*Proeftijd*

De proeftijd is afgeschaft, hetgeen wellicht te betreuren valt uit een (ped)agogisch oogpunt. Daar de opzeggingstermijn voor de bedienden echter fors werd ingekort tijdens de allereerste maanden van de arbeidsovereenkomst (twee weken in de eerste maand), en aangezien niet langer een verbod geldt om werknemers tijdens de eerste maand te ontslaan, mag er vanuit worden gegaan dat aan de behoeften van de werkgevers tegemoet is gekomen: zij beschikken *de facto* over een periode waarin ze in reële omstandigheden de bekwaamheden van een nieuw in dienst genomen werknemer kunnen nagaan, met de mogelijkheid hem tegen lagere kosten te ontslaan indien blijkt dat de betrokkene niet geschikt is.

Daarnaast zullen de werkgevers een beroep kunnen doen op uitzendarbeid of op arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, die nu al soms als verkapte proeftijd worden gebruikt, zelfs al zijn de instrumenten niet noodzakelijkerwijs aangepast: uitzendarbeid is duur, en de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur biedt de werknemer geen echte perspectieven, wat zijn inschakeling in de onderneming kan schaden.

Om te antwoorden op een specifieke vraag van een van de sprekers, zij erop gewezen dat een proefbeding dat niettemin in een arbeidsovereenkomst zou worden opgenomen waarvan de uitvoering na 1 januari ingaat, nietig zou zijn.

In het geval ten slotte van een overeenkomst waarvan de uitvoering vóór 1 januari is aangevangen en die met een proeftijd gepaard ging, wordt geen rekening gehouden met de verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen indien die proeftijd is verstreken op het ogenblik dat de

7 jours pour le calcul du délai de préavis. Par contre, si la période d'essai n'était pas encore écoulé à ce moment, elle continue à sortir ses effets jusqu'à son échéance et se voit appliquer jusqu'à cette échéance les règles en vigueur au 31 décembre 2013, conformément à l'article 71 du projet.

#### *Évaluation de l'incidence et coût des mesures*

Le Conseil d'État a regretté que l'avant-projet n'ait pas fait l'objet d'une évaluation d'incidence. Ceci s'explique par le fait qu'il semble difficile d'évaluer à l'avance les conséquences de ce projet: certains secteurs ou entreprises vont y gagner (les entreprises et les secteurs à haute intensité de main d'œuvre qualifiée, dans le secteur tertiaire), d'autres vont y perdre (les entreprises qui emploient essentiellement des ouvriers), le tout dépendant essentiellement du turn-over de la main d'œuvre, extrêmement variable d'une entreprise à l'autre. Pour rappel, la plupart des licenciements interviennent dans les premières années du contrat de travail, là où la différence entre employés et ouvriers est relativement moins marquée.

À plus long terme, les effets de la mesure sont difficilement prédictibles, comme l'effet sur le comportement des employeurs (et de leurs responsables RH). Il a de toute façon été convenu, avec les partenaires sociaux, d'assurer le monitoring et l'évaluation des effets macro-économiques de la réforme.

En ce qui concerne la questions des coûts, ceux-ci devraient être, pour l'autorité, limités aux 80 millions d'euros consacrés à la compensation du jour de carence. Toutes proportions gardées, c'est un prix qui paraît tout-à-fait raisonnable au vu de l'enjeu de l'harmonisation des statuts.

Les différentes mesures de compensation prévues dans le cadre de la présente réforme sont en cours d'adoption:

— la cotisation sur l'indemnité de congé destinée au Fonds de fermeture se trouve dans le présent projet;

— pour l'utilisation du budget relatif à l'allocation de licenciement, l'arrêté royal vient d'être approuvé en Conseil des ministres;

— la mesure de compensation en matière fiscale figure dans le projet, et l'arrêté royal d'exécution sera

opzeggig onder de nieuwe regeling ter kennis wordt gebracht. Indien de proeftijd op dat ogenblik echter nog niet volledig was verstreken, blijft hij uitwerking hebben tot de einddatum ervan, en tot die einddatum gelden dienaangaande, overeenkomstig artikel 71 van het wetsontwerp, de op 31 december 2013 vigerende regels.

#### *Evaluatie van het effect en de kosten van de maatregelen*

De Raad van State betreurde dat het voorontwerp van wet niet aan een effectbeoordeling werd onderworpen. Dat dit niet is gebeurd valt te verklaren doordat de gevolgen van dit wetsontwerp moeilijk op voorhand in te schatten zijn: sommige sectoren zullen erbij winnen (de ondernemingen en sectoren waar intensief gekwalificeerde werkkrachten worden ingezet alsook in de tertiaire sector); andere zullen er nadeel van ondervinden (de bedrijven waar vooral arbeiders aan de slag zijn); daarbij hangt alles in hoofdzaak af van het personeelsverloop, dat van bedrijf tot bedrijf enorm verschilt. *Pro memorie*: de meeste ontslagen vallen tijdens de eerste jaren van de arbeidsovereenkomst, wanneer het verschil tussen bedienden en arbeiders verhoudingsgewijs minder uitgesproken is.

Op de langere termijn vallen de gevolgen van de maatregel moeilijk te voorspellen; hetzelfde geldt voor de weerslag op het gedrag van de werkgevers (en hun HR-verantwoordelijken). Met de sociale partners is hoe dan ook overeengekomen dat wordt gezorgd voor *monitoring* en voor een evaluatie van de macro-economische gevolgen van de hervorming.

Het kostenplaatje zou voor de overheid beperkt moeten zijn tot de 80 miljoen euro die wordt uitgetrokken ter compensatie van de carenzdag. Alle verhoudingen in acht genomen, is dat kennelijk een volkomen redelijke prijs die moet worden betaald om de uitdaging van de eenmaking van de statuten aan te gaan.

De aanneming van de verschillende compensatiemaatregelen die in het kader van deze hervorming gepland zijn, is aan de gang:

— de bijdrage op de ontslagvergoeding ten behoeve van het Fonds voor sluiting van ondernemingen is opgenomen in dit wetsontwerp;

— voor de aanwending van het budget in verband met de ontslagvergoeding heeft de Ministerraad zopas het desbetreffende koninklijk besluit aangenomen;

— de fiscale compensatiemaatregel is opgenomen in het wetsontwerp, en het koninklijk besluit ter uitvoering

pris d'ici la fin de l'année à l'initiative du ministre de Finances;

— l'arrêté qui accorde des réductions de charges pour 80 millions a été approuvé en Conseil des ministres et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier.

La suppression de l'avantage fiscal de 1200 euros sur l'indemnité de licenciement et sur les salaires versés en période de préavis a été évaluée par l'administration des Finances à 34 millions d'euros. Sur la base des données de l'ONSS (nombre de ruptures de contrat, moins le nombre des préavis prestés, salaires annuels et délais de préavis concernés), le budget de l'indemnité compensation de licenciement pour 2014 devrait s'élever à 26 millions.

La mesure serait donc en léger positif ou à l'équilibre en 2014, et de même en ce qui concerne les années ultérieures, jusqu'en 2017: le groupe-cible s'étend, mais l'ancienneté à prendre en considération et donc à compenser diminue (davantage d'ouvriers à prendre en compte, mais avec moins d'ancienneté à compenser, puisqu'ils auront à ce moment acquis davantage de droit en termes de préavis dans le cadre du nouveau régime).

Le Conseil des ministres a enfin décidé de procéder à une évaluation annuelle de l'ensemble de la réforme, notamment en ce qui concerne d'autres effets budgétaires éventuels.

#### *Écoles et secteur non-marchand*

La prime pour les services externes de prévention et de protection au travail va sans doute entraîner un surcoût pour les écoles, du moins celles qui ont le statut d'employeur. À ce jour, aucune mesure de compensation ou d'exemption n'a été prévue, mais il conviendrait peut-être d'étudier la question.

En ce qui concerne le secteur non-marchand, on précise tout d'abord que sur les 80 millions prévus pour la compensation du jour de carence, 16 millions ont été réservés au secteur non-marchand.

Ensuite, le Fonds de fermeture des entreprises est alimenté par des cotisations qui sont également versées par les entreprises sans finalité commerciale ou industrielle. Les cotisations versées par ces dernières sont cependant moins élevées, parce qu'il est tenu compte du risque moins élevé de faillite qu'elles présentent.

daarvan zal tegen eind dit jaar worden uitgevaardigd op initiatief van de minister van Financiën;

— het besluit op grond waarvan lastenverlagingen ten belope van 80 miljoen euro worden toegekend, is zopas in de Ministerraad goedgekeurd en zal op 1 januari in werking treden.

Volgens een raming van de administratie van Financiën levert de afschaffing van het fiscale voordeel van 1 200 euro op de ontslagvergoeding en op de tijdens een opzeggingsperiode uitbetaalde lonen, 34 miljoen euro op. Op grond van RSZ-gegevens (aantal contractverbrekingen, verminderd met het aantal verleende opzeggingstermijnen, jaarsalarissen en desbetreffende opzeggingstermijnen), zou de begroting van de ontslagcompensatievergoeding voor 2014 26 miljoen euro moeten bedragen.

Die maatregel zou in 2014 dus een licht positief effect of een evenwicht inhouden; dat geldt ook voor de komende jaren, en wel tot in 2017: de doelgroep vergroot, maar de in aanmerking te nemen en dus te compenseren anciënniteit vermindert (meer in rekening te brengen arbeiders, maar met minder te compenseren anciënniteit, omdat ze op dat ogenblik in de nieuwe regeling meer rechten zullen hebben opgebouwd qua opzegging).

De Ministerraad heeft eindelijk beslist de algehele hervorming jaarlijks te evalueren, met name om eventueel andere budgettaire gevolgen na te gaan.

#### *Scholen en de non-profitsector*

De premie voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zal de scholen ongetwijfeld met meerkosten opzadelen, toch zeker de scholen die het statuut van werkgever hebben. Tot dusver werden geen compensatie- of vrijstellingsmaatregelen genomen, maar het verdient misschien aanbeveling die kwestie te bestuderen.

In verband met de non-profitsector kan allereerst worden opgemerkt dat, van de 80 miljoen euro die voor de compensatie van de carenzdag is uitgetrokken, 16 miljoen euro voor de non-profit bestemd is.

Voorts wordt het Fonds voor sluiting van ondernemingen gestijfd door de bijdragen die ook worden gestort door de ondernemingen zonder handels- of industriële activiteit. Alleen zijn de bijdragen van die ondernemingen minder hoog, omdat rekening wordt gehouden met het feit dat de kans dat ze failliet gaan geringer is.

Par contre, il n'existe pas de distinction — en ce qui concerne le taux de la cotisation — entre entreprises de moins de 20 travailleurs et entreprises de 20 travailleurs et plus. La ministre s'engage à faire analyser la question, surtout si des écarts significatifs devaient être constatés sur la base des données statistiques historiques.

En matière de reclassement professionnel, aucune mesure de dérogation n'a été décidée en faveur d'un secteur spécifique comme l'est en effet le secteur des ateliers sociaux. La ministre laisse aux partenaires sociaux l'initiative de proposer une dérogation de ce type.

Enfin, pour les secteurs où il n'y a pas de commission paritaire, ou dont la commission paritaire ne se réunit plus, comme c'est sans doute plus fréquemment le cas dans le secteur non-marchand, la ministre rappelle qu'elle a fait part, dans sa note de politique générale, de son intention de relancer les commissions paritaires inactives. Cela concernera, dans l'immédiat, les commissions n<sup>os</sup> 200, 335 et 337, mais l'objectif bien est d'assurer la concertation sociale pour tous.

#### *Proratisation des droits et temps partiels*

La question de la proratisation des droits en matière de préavis et de reclassement professionnel n'appelle pas la même réponse dans le cas du congé parental à temps partiel et dans le cas des dispositifs de crédit-temps à temps partiel.

Dans le premier cas (congé parental à temps partiel), le parent est réputé travailler à temps plein. Son préavis et son droit au reclassement professionnel sont donc calculés sur la base d'un temps plein. Par contre, dans le second cas (crédit-temps à temps partiel), il y a lieu d'appliquer un calcul au prorata (donc, 4 semaines de reclassement professionnel pour un temps plein donnent droit à 2 semaines de reclassement professionnel dans le cas d'un crédit-temps à mi-temps).

#### *Sort des conventions collectives de travail et des contrats individuels*

Les règles du nouveau régime en matière de préavis primeront sur les conventions collectives de travail conclues en la matière, sauf en ce qui concerne les conventions collectives à l'échelle des entreprises.

En ce qui concerne les conventions individuelles, suivant l'avis du Conseil d'État, il a été décidé que celles de ces conventions qui seront en vigueur au 31 décembre 2013 verront leurs effets maintenus, que

Inzake het bijdragepercentage wordt daarentegen geen onderscheid gemaakt tussen bedrijven met minder dan 20 werknemers en bedrijven met 20 werknemers of meer. De minister verbindt zich ertoe deze kwestie te laten onderzoeken, inzonderheid mochten op basis van de historische statistische gegevens grote afwijkingen worden vastgesteld.

Wat de ontslagbegeleiding betreft, werd voor geen enkele specifieke sector — wat de sector van de beschermde werkplaatsen überhaupt is — in een afwijkingsmaatregel voorzien. De minister laat de sociale partners het initiatief nemen om een dergelijke afwijking voor te stellen.

Voor de sectoren zonder paritair comité, of waarvan het paritair comité niet meer bijeenkomt, wat wellicht vaker het geval is in de non-profitsector, wijst de minister er ten slotte op dat ze in haar beleidsnota haar voornemen bekendmaakt om de niet-actieve paritaire comités nieuw leven in te blazen. In eerste instantie gaat het om de comités nrs. 200, 335 en 337, maar het is wel degelijk de bedoeling voor alle sectoren het sociaal overleg te organiseren.

#### *Verhoudingsgewijze opnemings van de rechten en deeltijdwerk*

Inzake de verhoudingsgewijze opnemings van de rechten inzake opzegging en ontslagbegeleiding geldt een andere regeling voor het deeltijds ouderschapsverlof en voor het deeltijds tijdskrediet.

In het eerste geval (deeltijds ouderschapsverlof) wordt de ouder geacht voltijds te werken. Zijn opzegging en zijn recht op ontslagbegeleiding worden dus berekend op basis van een voltijdse activiteit. In het tweede geval (deeltijds tijdskrediet), geldt daarentegen een berekening naar verhouding (vier weken ontslagbegeleiding voor een voltijdwerker geven dus, in geval van een halftijds tijdskrediet, recht op twee weken ontslagbegeleiding).

#### *Collectieve arbeidsovereenkomsten en individuele overeenkomsten*

De regels van de nieuwe opzeggingsregeling zullen primeren op de terzake gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, behalve voor collectieve overeenkomsten op ondernemingsniveau.

Aangaande de individuele overeenkomsten is, ingevolge het advies van de Raad van State, beslist dat de overeenkomsten die op 31 december 2013 van kracht zijn, zullen blijven gelden, onverschillig of de in de

le délai de préavis conventionnel soit plus avantageux ou moins avantageux que le nouveau régime légal. Cela ne concerne évidemment que la catégorie des employés “supérieurs”, dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros.

#### *Sort des compléments sectoriels*

Les compléments sectoriels qui viennent s'ajouter aux allocations de chômage complet ou aux compléments équivalents qui ont pour but de garantir la sécurité d'existence du travailleur licencié sont pris en compte dans le calcul du délai de préavis ou de l'indemnité. Il s'agit des compléments existants à ce jour, on vise donc des conventions collectives de travail actuelles. En tout cas, le but n'est pas de comparer des pommes et des poires. Il ne s'agit pas de comparer le complément net avec le coût brut pour l'employeur.

Le projet de loi impose aux secteurs d'élaborer une solution pour les compléments d'ici au 30 juin 2015. Chaque système sectoriel ayant ses propres spécificités, les compléments devront être discutés secteur par secteur par les commissions paritaires.

#### *Fonction publique*

Les nouvelles règles seront d'application aux agents contractuels du secteur public. Les compensations s'appliquent dans la mesure où elles s'inscrivent dans les réglementations qui s'appliquent au secteur public.

#### *Programmes de remise au travail*

Le travailleur occupé dans un programme de remise au travail peut quitter son emploi moyennant un préavis de 7 jours, ceci afin de lui permettre de se libérer rapidement s'il a trouvé un emploi permanent. Par contre, à l'inverse, son employeur doit respecter les règles générales du préavis s'il décide de licencier ce travailleur.

#### *Sort des plans sociaux en cas de restructuration ou de fermeture d'entreprise*

Les plans sociaux négociés et conclus — avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 — sous l'empire de l'ancienne législation se verront appliquer ces règles, sans possibilité d'invoquer des éléments plus favorables de la nouvelle législation.

overeenkomst bepaalde opzeggingstermijn gunstiger of minder gunstig is dan in de nieuwe wettelijke regeling. Uiteraard geldt dat alleen voor de categorie van “hogere” bedienden, met een jaarsalaris van meer dan 32 254 euro.

#### *Sectorale aanvullingen*

De sectorale aanvullingen op de volledige werkloosheidsuitkeringen of op equivalente aanvullingen die ertoe strekken de bestaanszekerheid van de ontslagen werknemer te waarborgen, worden in rekening gebracht bij het bepalen van de opzeggingstermijn of de uitkering. Het gaat dus om de nu bestaande aanvullingen en de huidige collectieve arbeidsovereenkomsten. Het is in ieder geval niet de bedoeling appels met peren te vergelijken. Het gaat niet over het compenseren van een netto complement met de bruto kostprijs voor de werkgever.

Het wetsontwerp verplicht de sectoren om voor die aanvullingen tegen 30 juni 2015 een oplossing uit te werken. Daar elke sector zijn specifieke kenmerken heeft, zullen de aanvullingen door de paritaire comités sectorgewijs moeten worden besproken.

#### *Overheidspersoneel*

De nieuwe regels zullen gelden voor de contractuele personeelsleden van de openbare sector. De compensaties zijn van toepassing voor zover zij in de voor de openbare sector geldende regelgeving zijn opgenomen.

#### *Wedertewerkstellingsprogramma's*

De werknemer die in een wedertewerkstellingsprogramma aan de slag is, kan zijn baan opgeven mits hij een opzeggingstermijn van zeven dagen in acht neemt; zo kan hij zich snel vrijmaken als hij een vaste baan heeft gevonden. Anderzijds moet de werkgever de algemene opzeggingsregels nakomen als hij beslist die werknemer te ontslaan.

#### *Sociale plannen in geval van herstructurering of bedrijfssluiting*

Voor de sociale plannen waarover is onderhandeld en die zijn afgesloten vóór 1 januari 2014, i.e. onder de vroegere wetgeving, zullen die regels van toepassing zijn, zonder dat aanspraak kan worden gemaakt op gunstigere elementen van de nieuwe wetgeving.



## III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Art. 1<sup>er</sup>

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

## Art. 2

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* fait observer que, si le délai de préavis avant la pension commence le premier lundi qui suit la notification du congé, il n'y a qu'une chance sur sept que ce délai de préavis se termine au moment où commence le paiement de la pension (à savoir le premier jour du mois). Le ministre envisage-t-il de prévoir une exception dans ce cas, afin de veiller à ce que le délai de préavis puisse se terminer le dernier jour du mois?

*La ministre* répond que cette situation existe déjà à l'heure actuelle. Le projet de loi n'y change rien, mais peut-être pourrait-on envisager plus tard une adaptation de la réglementation.

## Art. 3

Cet article ne donne lieu à aucun commentaire.

## Art. 4

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* demande si la réglementation sur le contre-préavis s'applique aux secteurs qui maintiennent, de manière provisoire ou permanente, un préavis réduit.

*La ministre* répond que le contre-préavis s'applique à ces secteurs, mais que leur durée est également réduite.

## Art. 5

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

## Art. 6

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* demande si la jurisprudence actuelle relative à la totalisation de deux contrats qui sont uniquement séparés par une période de vacances est maintenue pour les travailleurs dont l'emploi s'inscrit dans le cadre de programmes pour l'emploi. La période de vacances sera-t-elle à l'avenir également prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, ce qui

## III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

## Art. 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 2

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* merkt op dat, als de opzeggingstermijn met het oog op pensioen aanvangt op de eerstvolgende maandag na kennisgeving van de opzegging, er maar één kans op zeven is dat die opzeggingstermijn eindigt op het ogenblik dat de pensioenuitkering ingaat (met name de eerste dag van de maand). Overweegt de minister een uitzondering voor dat geval, om ervoor te zorgen dat de opzeggingstermijn kan eindigen op de laatste dag van de maand?

*De minister* antwoordt dat deze situatie vandaag ook al bestaat. Het wetsontwerp verandert daar niets aan, maar misschien kan later wel een aanpassing van de regeling worden overwogen.

## Art. 3

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 4

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* vraagt of de regeling voor de tegenopzegging van toepassing is op de sectoren die permanent of tijdelijk een verkorte opzeggingstermijn behouden.

*De minister* antwoordt dat de tegenopzegging op die sectoren van toepassing is, maar dan eveneens met een verkorte termijn.

## Art. 5

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 6

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* vraagt of voor werknemers met een job in het kader van tewerkstellingsprogramma's de bestaande jurisprudentie met betrekking tot de samentelling van twee contracten die enkel door een vakantieperiode worden gescheiden, wordt behouden. Zal de vakantieperiode ook in de toekomst in aanmerking komen voor de berekening van de

revêt une importance particulière dans le secteur de l'enseignement?

*La ministre* ne peut préjuger de futures décisions de justice, mais elle part du principe selon lequel la jurisprudence actuelle sera maintenue, dès lors que le projet de loi n'introduit aucune modification sur ce plan.

#### Art. 7 et 8

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 9

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* constate qu'il est question dans cet article d'une maladie qui *survient* après la notification d'un congé par l'employeur. Cette description doit-elle être interprétée dans le sens où la maladie doit *commencer* après la notification du congé?

*La ministre* répond par l'affirmative: il doit s'agir d'une maladie qui commence après la notification du congé.

#### Art. 10 à 14

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 15

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* demande dans quelles conditions un contrat pour un travail nettement défini pourra être résilié avant terme. Comment évaluera-t-on la possibilité d'un préavis au cours de la première moitié de la durée du contrat, avec un maximum de six mois, lorsque le contrat n'a pas de durée fixe parce qu'il est lié à un travail bien défini et que la durée nécessaire à son accomplissement n'est pas fixée à l'avance? Le délai de préavis ou l'indemnité correspondante dépend-il alors de l'estimation préalable du délai d'accomplissement des travaux? Le cas échéant, quelle instance doit évaluer cette estimation?

*Mme Zuhal Demir (N-VA)* estime que la période d'essai pour les contrats à durée déterminée continue *de facto* à exister: en effet, les parties peuvent résilier le contrat avec un délai de préavis limité pendant la première moitié de la durée du contrat, pendant six mois au maximum. Quel est le régime qui s'applique

ancienniteit, wat in het bijzonder voor de onderwijssector belangrijk is?

*De minister* beslist niet over de inhoud van toekomstige rechterlijke uitspraken, maar gaat ervan uit dat de huidige jurisprudentie wordt gehandhaafd omdat het wetsontwerp op dit vlak geen aanpassingen doorvoert.

#### Art. 7 en 8

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 9

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* stelt vast dat dit artikel betrekking heeft op een ziekte die zich *voordoet* na de kennisgeving van ontslag door de werkgever. Moet deze omschrijving zo worden geïnterpreteerd dat de ziekte moet *aanvangen* na de kennisgeving van ontslag?

*De minister* antwoordt bevestigend: het moet gaan om een ziekte die aanvangt na de kennisgeving van ontslag.

#### Art. 10 tot 14

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 15

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* vraagt onder welke voorwaarden een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk zal kunnen worden beëindigd vóór het verstrijken van de termijn. Hoe zal de mogelijkheid van opzegging tijdens de eerste helft van het contract, met een maximum van zes maanden, worden beoordeeld als de overeenkomst geen vaste duur heeft omdat zij gebonden is aan een welbepaald werk, waarvan de tijd die voor de voltooiing nodig is niet vooraf vaststaat? Wordt de opzeggingstermijn of de overeenstemmende vergoeding in dat geval bepaald door de vooraf geraamde termijn voor de uitvoering van het werk? Welke instantie moet in voorkomend geval over die raming oordelen?

*Mevrouw Zuhal Demir (N-VA)* is van oordeel dat de proefperiode voor contracten van bepaalde duur *de facto* blijft bestaan: de partijen kunnen de overeenkomst immers met een beperkte opzeggingstermijn beëindigen tijdens de eerste helft van de overeenkomst, met een maximum van zes maanden. Hoe is de regeling voor

pour les contrats à durée déterminée successifs? La possibilité de préavis pendant la première moitié de la durée du contrat existera-t-elle pour chaque contrat séparément ou bien les contrats successifs devront-ils être considérés comme un seul contrat, de sorte qu'un simple préavis ne sera possible qu'au début du premier contrat?

*La ministre* reconnaît que, dans son avis, le Conseil d'État s'est aussi interrogé sur la praticabilité de la réglementation: pour les contrats sans terme pour un travail nettement défini, il n'est pas évident de délimiter la première moitié de la durée du contrat, au cours de laquelle on peut recourir à un simple préavis. Malgré cette constatation, l'article concerné de l'avant-projet n'a pas été adapté par le gouvernement en raison de l'expérience pratique des partenaires sociaux: sur le terrain, il s'avère que les contrats sans terme deviennent rares, de sorte que le problème ne se pose presque pas. Si, de manière exceptionnelle, il y a tout de même un litige entre les parties contractantes dans le cadre d'un contrat sans terme pour un travail nettement défini, les tribunaux devront se prononcer sur la question de savoir si le préavis a eu lieu ou non pendant la première moitié de la durée du contrat.

En cas de contrats à durée déterminée successifs, le préavis spécifique prévu par l'article peut uniquement être utilisé pour le premier contrat.

#### Art. 16 à 24

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 25 à 60

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* fait observer que les négociations qui ont eu lieu entre les partenaires sociaux sur l'instauration de l'obligation de motivation en cas de licenciement ont été menées tant au sein du Conseil National du Travail (pour les travailleurs du secteur privé) qu'au sein du comité A (pour les agents de l'État). Plusieurs catégories de personnes ne relèvent toutefois pas automatiquement de la compétence du Conseil National du Travail ou du Comité A: les fonctionnaires contractuels, les membres du personnel des entreprises publiques économiques, les collaborateurs des ambassades, ... L'obligation de motivation en cas de licenciement sera-t-elle aussi instaurée pour ces catégories? Au

opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur? Zal de mogelijkheid van opzegging tijdens de eerste helft van het contract bij elke overeenkomst afzonderlijk bestaan of moeten de opeenvolgende overeenkomsten als één contract worden beschouwd, zodat eenvoudige opzegging enkel in het begin van de eerste overeenkomst mogelijk zal zijn?

*De minister* erkent dat ook in het advies van de Raad van State vraagtekens worden geplaatst bij de werkbaarheid van de regeling: bij een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk zonder tijdsbepaling is de afbakening van de eerste helft van de overeenkomst, waarin opzegging eenvoudig is, niet evident. Ondanks deze vaststelling werd het betreffende artikel van het voorontwerp door de regering niet aangepast wegens de praktijkervaring van de sociale partners: op het terrein blijken contracten zonder enige tijdsbepaling nog weinig voor te komen, zodat het probleem zich nauwelijks stelt. Als uitzonderlijk bij een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk zonder tijdsbepaling toch een geschil tussen contractspartijen zou rijzen, zullen de rechtbanken zich moeten uitspreken over de vraag of een opzegging al dan niet gebeurde tijdens de eerste helft van de overeenkomst.

Bij opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur kan enkel voor het eerste contract gebruik worden gemaakt van de specifieke opzegging waarin het artikel voorziet.

#### Art. 16 tot 24

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 25 tot 60

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* merkt op dat de onderhandelingen tussen de sociale partners over de invoering van een motiveringsplicht bij ontslag zowel worden gevoerd in de Nationale Arbeidsraad (voor werknemers in de privésector) als in comité A (voor overheidspersoneel). Verschillende categorieën van personen vallen echter niet automatisch onder de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad of comité A: contractuele ambtenaren, personeelsleden van de economische overheidsbedrijven, ambassade medewerkers, ... Zal motivering van ontslag ook voor deze categorieën worden ingevoerd? Zal er in comité A een apart overleg over specifieke groepen plaatsvinden of

sein du Comité A, y aura-t-il une concertation distincte concernant des groupes spécifiques ou faut-il aussi élaborer une réglementation au sein de la commission paritaire des entreprises publiques économiques?

L'article 50 abroge l'article 82 de la loi du 18 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le statut des médecins-conseils contient toutefois un renvoi à cet article 82, ce qui fait que leur statut présentera une lacune à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il demande que la ministre élabore une solution pour ce problème.

*La ministre* indique que le Comité A traitera de l'obligation de motivation en cas de licenciement de fonctionnaires contractuels au cours de sa réunion du 17 décembre 2013. Une discussion distincte sera consacrée aux entreprises publiques économiques au sein de la commission paritaire compétente. Elle ignore encore si l'obligation de motivation s'appliquera aussi au personnel des ambassades.

#### Art. 61

L'amendement n° 7 (DOC 53 3144/002) est présenté par Mme Zoé Genot et consorts. L'amendement n° 8 (DOC 53 3144/002), également présenté par Mme Zoé Genot et consorts, est présenté en ordre subsidiaire.

*M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* indique que l'amendement n° 7 de tend à supprimer l'obligation imposée au travailleur malade d'être présent à domicile durant quatre heures consécutives par jour pour une éventuelle visite du médecin dès lors que cette disposition constitue une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée comme le souligne d'ailleurs le Conseil d'état. Au cas où la commission estimerait que cet amendement va trop loin, elle pourrait peut-être se rallier plus aisément à l'amendement n° 8, qui prévoit de limiter cette mesure de contrôle au premier jour de maladie.

*M. David Clarinval (MR)* n'est pas d'accord avec les amendements n°s 7 et 8.

Le travailleur doit informer immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Il ne peut en être dispensé qu'en cas de force majeure ou s'il avance des motifs légitimes. Quelles circonstances considère-t-on comme des motifs légitimes? Qui doit les apprécier? Un risque d'abus verra le jour si la notion de "motif légitime" est interprétée trop largement.

*La ministre* répond que l'application correcte de l'article à l'examen impliquera également la mise en

moet er ook een regeling worden uitgewerkt in het paritair comité van de economische overheidsbedrijven?

In artikel 50 van het wetsontwerp wordt artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten opgeheven. Het statuut van de adviserend geneesheren bevat echter een verwijzing naar dit artikel 82, waardoor er vanaf 1 januari 2014 een lacune in hun rechtspositie zal zijn. Hij vraagt dat de minister voor dit probleem een oplossing uitwerkt.

*De minister* stelt dat comité A de motiveringsplicht bij ontslag van contractuele ambtenaren zal behandelen tijdens zijn vergadering van 17 december 2013. Voor de economische overheidsbedrijven zal een afzonderlijke bespreking plaatsvinden in het bevoegde paritair comité. Of de ontslagmotivering ook voor het ambassadepersoneel zal gelden, is nog niet duidelijk.

#### Art. 61

*Amendement nr. 7* (DOC 53 3144/002) wordt ingediend door mevrouw Zoé Genot c.s. *Amendement nr. 8* (DOC 53 3144/002), eveneens ingediend door mevrouw Zoé Genot c.s., is een amendement in subsidiaire orde.

*De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* wenst door amendement nr. 7 de verplichting voor zieke werknemers om zich gedurende vier aaneensluitende uren beschikbaar te houden voor de controle van een arts op te heffen omdat deze bepaling een onevenredige aanslag op het privéleven uitmaakt, wat overigens in het advies van de Raad van State wordt bevestigd. Indien de commissie van oordeel zou zijn dat dit amendement te verregaand is, is er misschien meer draagvlak voor amendement nr. 8, op grond waarvan deze beschikbaarheid enkel vereist zal zijn op de eerste dag van de ziekte.

*De heer David Clarinval (MR)* gaat niet akkoord met de amendementen nrs. 7 en 8.

De werknemer moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Hij mag enkel nalaten dit te doen in geval van overmacht of wettige reden. Welke omstandigheden worden als een wettige reden beschouwd? Welke instantie moet daarover oordelen? Als het begrip "wettige reden" te ruim wordt opgevat, ontstaat een risico op misbruik.

*De minister* antwoordt dat een correcte toepassing van dit artikel eveneens een proportionele invulling

œuvre proportionnelle de l'obligation relative au contrôle médical. La CCT ou le règlement de travail doivent établir des accords à ce sujet entre les employeurs et les travailleurs. Ces amendements n'apportent dès lors aucune plus-value.

Par exemple, un motif légitime peut résider dans le fait que le travailleur malade doit conduire à l'école un enfant soumis à l'obligation scolaire, ou se rendre dans un hôpital à une heure précise afin d'y subir des examens médicaux. En cas de contestation, le tribunal du travail doit éventuellement trancher cette question.

#### Art. 62 à 69

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 70

Mme Zoé Genot et consorts présentent des amendements (nos 5, 6 et 9, DOC 53 3144/002). L'amendement n° 6 est présenté en ordre subsidiaire à l'amendement n° 5.

*M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* précise que les amendements visent à limiter le nombre de travailleurs exclus de la nouvelle réglementation en matière de délais de préavis. Les amendements sont conformes à l'avis du Conseil d'État, qui fait observer que certaines exceptions pourraient être contraires à la Constitution.

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* constate que cette disposition dérogatoire s'applique aux contrats de travail ayant pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Qu'entend-on par "prendre cours"? Le moment de la signature ou le début de l'exécution du contrat de travail est-il déterminant?

Lors du passage de la prépension à mi-temps au régime de chômage avec complément d'entreprise, les employés ont actuellement la possibilité de bénéficier d'un préavis réduit. Cette possibilité est-elle maintenue pour les conventions de prépension à mi-temps ayant pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014? Le régime est-il étendu à tous les travailleurs?

La CCT n° 75 sera-t-elle applicable au régime de chômage avec complément d'entreprise, aux restructurations et aux pensions dans les secteurs où le préavis réduit est maintenu? Le maintien des exceptions au régime général des délais de préavis fera-t-il l'objet d'évaluations régulières? Qui sera associé à l'évaluation

van de verplichting ten opzichte van het doel van de medische controle impliceert. In een cao of het arbeidsreglement moeten daarover afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer. De amendementen leveren daarom geen meerwaarde op.

Een wettige reden kan bijvoorbeeld zijn dat de zieke werknemer zijn leerplichtig kind naar school brengt of zich op een bepaald uur naar een ziekenhuis moet begeven om medische onderzoeken te ondergaan. In geval van betwisting moet de arbeidsrechtbank daar eventueel over oordelen.

#### Art. 62 tot 69

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 70

De amendementen nrs. 5, 6 en 9 (DOC 53 3144/002) worden ingediend door mevrouw Zoé Genot c.s. Amendement nr. 6 is een amendement in subsidiaire orde ten opzichte van amendement nr. 5.

*De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* verduidelijkt dat de amendementen strekken tot een beperking van het aantal werknemers dat wordt uitgesloten van de nieuwe regeling voor de opzeggingstermijnen. De amendementen zijn in overeenstemming met het advies van de Raad van State, waarin gewezen wordt op de mogelijke ongrondwettelijkheid van sommige uitzonderingen.

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* stelt vast dat deze uitzonderingsbepaling geldt voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014. Wat wordt met "aanvang" bedoeld? Is de ondertekening of het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst doorslaggevend?

Bij de overgang van halftijds brugpensioen naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bestaat momenteel voor bedienden de mogelijkheid van een verkorte opzeggingstermijn. Blijft die mogelijkheid bestaan voor overeenkomsten van halftijds brugpensioen die vóór 1 januari 2014 een aanvang hebben genomen? Wordt de regeling uitgebreid tot alle werknemers?

Zal CAO nr. 75 van toepassing zijn op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, op herstructureringen en op pensioenen in sectoren waar een verkorte opzeggingstermijn behouden blijft? Zal het behoud van de uitzonderingen op de algemene regeling voor de opzeggingstermijnen op regelmatige tijdstippen worden



et comment y sera-t-il procédé? L'intervenant estime que l'autorité doit elle-même vérifier régulièrement si les exceptions se justifient toujours.

*La ministre* répond que la possibilité d'un préavis réduit est supprimée. Elle procédera elle-même à une évaluation régulière des exceptions afin de vérifier si elles sont encore justifiées.

#### Art. 71 à 73

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 74

L'amendement n° 1 (DOC 53 3144/002) de Mme Meryame Kitir et consorts tend à remplacer cet article.

*Mme Meryame Kitir (sp.a)* précise que l'amendement tend à interdire des périodes d'essai successives dans le cadre de contrats de travail intérimaire successifs lorsque le travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur. Pour le surplus, elle renvoie à la justification de l'amendement.

*La ministre* souscrit à l'amendement.

#### Art. 75 à 79

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 80

*M. David Clarinval (MR)* demande des précisions à propos de l'obligation, pour le prestataire de services, s'il n'a pas souscrit une assurance contre les accidents de travail, de garantir au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services. Pourquoi cette obligation est-elle nécessaire? N'y a-t-il pas chevauchement avec l'assurance contre les accidents de travail de l'employeur? Une indemnisation égale à trois mois de salaire correspond-elle au maximum ou chaque travailleur se trouvant dans la situation concernée pourra-t-il y prétendre?

géévalueerd? Wie zal betrokken worden bij de evaluatie en hoe zal ze gebeuren? Volgens de spreker moet de overheid zelf regelmatig nagaan of de uitzonderingen nog langer gerechtvaardigd zijn.

*De minister* antwoordt dat de mogelijkheid van een verkorte opzeggingstermijn wordt afgeschaft. Zij zal zelf werk maken van een regelmatige evaluatie van de uitzonderingen om na te gaan of ze nog verantwoord zijn.

#### Art. 71 tot 73

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 74

*Amendement nr. 1* (DOC 53 3144/002) van mevrouw Meryame Kitir c.s. beoogt de vervanging van het artikel.

*Mevrouw Meryame Kitir (sp.a)* verduidelijkt dat het amendement de invoering beoogt van een verbod op opeenvolgende proefperiodes bij opeenvolgende overeenkomsten voor uitzendarbeid wanneer de uitzendkracht in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker wordt tewerkgesteld. Zij verwijst verder naar de toelichting van het amendement.

*De minister* stemt met het amendement in.

#### Art. 75 tot 79

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 80

*De heer David Clarinval (MR)* vraagt uitleg over de verplichting voor de dienstverlener om, indien hij geen arbeidsongevallenverzekering heeft afgesloten, aan de werknemer die slachtoffer wordt van een ongeval en op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener een vordering kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen. Waarom is deze verplichting nodig? Is er geen overlapping met de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever? Is een vergoeding die met drie maanden loon overeenstemt het maximum of zal iedere werknemer in de betreffende situatie er aanspraak op maken?

Les CCT en cours, qui prévoient déjà le droit au reclassement professionnel, resteront-elles pleinement applicables, également pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans?

La ministre répond que le régime de l'indemnisation forfaitaire de trois mois de salaire est repris de la CCT n° 82. Si le travailleur a un accident au cours de la procédure de reclassement professionnel, ce n'est pas un accident dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et il n'est donc pas pris en charge par l'assurance contre les accidents du travail de son employeur; c'est pourquoi il est nécessaire que le prestataire de services souscrive une assurance contre les accidents du travail. Si le prestataire de services ne respecte pas cette obligation et que le travailleur a un accident, le travailleur a droit à l'indemnisation forfaitaire.

Les CCT qui prévoient un droit plus étendu au reclassement professionnel, restent totalement applicables.

#### Art. 81 à 96

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

#### Art. 97

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* fait observer que les travailleurs relevant du régime d'exception n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement. Bénéficieront-ils de ce droit dès que le secteur auquel ils appartiennent passera dans le régime général des délais de préavis?

L'Office national de l'Emploi placera-t-il sur son site Internet un module de calcul permettant aux travailleurs de calculer eux-mêmes le montant de l'indemnité à laquelle ils peuvent prétendre en compensation de leur licenciement ?

*La ministre* répond par l'affirmative à ces deux questions.

#### Art. 98 et 99

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Zullen de lopende CAO's waarin het recht op outplacement reeds vervat is, ook voor werknemers jonger dan 45 jaar, volledig van toepassing blijven?

*De minister* antwoordt dat de regeling voor de forfaitaire vergoeding van drie maanden loon is overgenomen uit CAO nr. 82. Als de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding een ongeval heeft, is dat geen ongeval in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst en valt hij dus niet onder de arbeidsongevallenverzekering van zijn werkgever; daarom is het noodzakelijk dat de dienstverlener een arbeidsongevallenverzekering afsluit. Als de dienstverlener deze verplichting niet naleeft en de werknemer heeft een ongeval, dan heeft de werknemer recht op de forfaitaire vergoeding.

De CAO's die in een ruimer recht op outplacementbegeleiding voorzien, behouden volledige gelding.

#### Art. 81 tot 96

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

#### Art. 97

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* merkt op dat de werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen geen recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding. Zullen zij dit recht wel krijgen zodra de sector waartoe zij behoren van de mogelijkheid gebruikmaakt om tot de algemene regeling voor de opzeggingstermijnen toe te treden?

Zal de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een rekenmodule op haar website plaatsen, zodat werknemers zelf kunnen berekenen op welk bedrag van ontslagcompensatievergoeding zij aanspraak maken?

*De minister* antwoordt bevestigend op beide vragen.

#### Art. 98 en 99

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 103 à 105

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art. 105/1 à 105/3 (*nouveaux*)

Les amendements n<sup>os</sup> 2, 3 et 4 (DOC 53 3144/002) présentés par Mme Meryame Kitir tendent à insérer, dans le projet de loi, une section XVI comportant les articles 105/1, 105/2 et 105/3.

*Mme Meryame Kitir (sp.a)* indique que les amendements à l'examen poursuivent deux objectifs:

— d'une part garantir les droits des personnes qui reçoivent une indemnité en compensation du licenciement;

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

*La ministre* marque son accord sur les amendements.

## Art. 106 à 108

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

## Art. 109

*M. Stefaan Vercamer (CD&V)* souligne le manque de cohérence entre les dispositions des articles 109 et 71 du projet de loi: L'article 71 maintient l'ancien régime, en ce qui concerne la clause d'essai, pour les contrats de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 tandis que l'article 109 réserve la nouvelle possibilité de résiliation du contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Quels règles faut-il appliquer aux contrats conclus en 2013 mais dont l'exécution ne commencera pas avant 2014?

*La ministre* répond que les contrats conclus en 2013 mais qui ne seront exécutés qu'en 2014 ne pourront plus valablement contenir de clause d'essai, et ce en vertu de l'article 71.

Par contre, en vertu de l'article 109, la possibilité de rompre un contrat conclu pour une durée déterminée,

## Art. 103 tot 105

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 105/1 tot 105/3 (*nieuw*)

*De amendementen nrs. 2, 3 en 4* (DOC 53 3144/002) worden ingediend door mevrouw Meryame Kitir (sp.a). Zij strekken tot de invoeging in het wetsontwerp van een afdeling 16 met de artikelen 105/1, 105/2 en 105/3.

*Mevrouw Meryame Kitir (sp.a)* geeft aan dat de amendementen een dubbel doel hebben:

— enerzijds worden de rechten in de ziekteverzekering van personen die een ontslagcompensatievergoeding ontvangen, gevrijwaard;

— anderzijds wordt een verbod ingesteld op de cumulatie van de ziekte-uitkering en de ontslagcompensatievergoeding.

*De minister* gaat akkoord met de amendementen.

## Art. 106 tot 108

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

## Art. 109

*De heer Stefaan Vercamer (CD&V)* wijst op het gebrek aan onderlinge afstemming tussen de inhoud van de artikelen 109 en 71 van het wetsontwerp: artikel 71 handhaaft de oude regeling met betrekking tot het proefbeding voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, terwijl artikel 109 de nieuwe regeling met betrekking tot de mogelijkheid van de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk voorbehoudt aan overeenkomsten afgesloten vanaf 1 januari 2014. Welke regels gelden voor contracten die werden afgesloten in 2013, maar waarvan de uitvoering pas in 2014 begint?

*De minister* antwoordt dat de overeenkomsten, gesloten in 2013 maar pas uitgevoerd in 2014, niet meer op geldige wijze een proefbeding zullen kunnen bevatten, en dit krachtens artikel 71.

De mogelijkheid daarentegen om krachtens artikel 109 een voor een bepaalde tijd gesloten overeenkomst

dans une première phase, moyennant le respect d'un délai de préavis, est limitée aux contrats qui seront conclu et exécutés à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### IV. — VOTES

##### Art. 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> est adopté à l'unanimité.

##### Art. 2 à 60

Les articles 2 à 60 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2.

##### Art. 61

Les amendements n<sup>os</sup> 7 et 8 sont successivement rejetés à l'unanimité.

L'article 61 est adopté par 9 voix contre 2.

##### Art. 62 à 69

Les articles 62 à 69 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2.

##### Art. 70

Les amendements n<sup>os</sup> 5, 6 et 9 sont successivement rejetés à l'unanimité.

L'article 70 est adopté par 9 voix contre 2.

##### Art. 71 à 73

Les articles 71 à 73 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2.

##### Art. 74

L'amendement n<sup>o</sup> 1 est adopté par 9 voix contre 2. Par conséquent, l'article 74 est remplacé.

te beëindigen, in een eerste fase met naleving van een opzeggingstermijn, wordt beperkt tot overeenkomsten die zullen gesloten en uitgevoerd worden vanaf de inwerkingtreding van de wet, op 1 januari 2014.

#### IV. — STEMMINGEN

##### Art. 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

##### Art. 2 tot 60

De artikelen 2 tot 60 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

##### Art. 61

De amendement nrs. 7 en 8 worden achtereenvolgens eenparig verworpen.

Artikel 61 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

##### Art. 62 tot 69

De artikelen 62 tot 69 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

##### Art. 70

De amendementen nrs. 5, 6 en 9 worden achtereenvolgens eenparig verworpen.

Artikel 70 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

##### Art. 71 tot 73

De artikelen 71 tot 73 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

##### Art. 74

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen. Derhalve wordt artikel 74 vervangen.

## Art. 75 à 99

Les articles 75 à 99 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2.

## Art. 103 à 105

Les articles 103 à 105 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2.

## Art. 105/1 à 105/3

Les amendements n<sup>os</sup> 2, 3 et 4 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2. Les articles 105/1, 105/2 et 105/3 sont dès lors insérés dans le projet de loi.

## Art. 106 à 109

Les articles 106 à 109 sont successivement adoptés par 9 voix contre 2.

## Vote sur l'ensemble

L'ensemble des dispositions renvoyées à la commission, y compris les corrections de nature légistique et linguistique, est adopté par 9 voix contre 2.

*Le rapporteur,*

Stefaan VERCAMER

*Le président,*

Yvan MAYEUR

Dispositions qui nécessitent une mesure d'exécution (art. 78, 2, du Règlement de la Chambre):

— En application de l'article 105 de la Constitution: art. 12, 104 et 105;

— En application de l'article 108 de la Constitution: art. 95, 96 et 97.

## Art. 75 tot 99

De artikelen 75 tot 99 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

## Art. 103 tot 105

De artikelen 103 tot 105 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

## Art. 105/1 tot 105/3

De amendementen nrs. 2, 3 en 4 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen. Derhalve worden de artikelen 105/1, 105/2 en 105/3 in het wetsontwerp ingevoegd.

## Art. 106 tot 109

De artikelen 106 tot 109 worden achtereenvolgens aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

## Stemming over het geheel

Het geheel van de naar de commissie verwezen bepalingen, met inbegrip van een aantal wetgevingstechnische en taalkundige verbeteringen, wordt aangenomen met 9 tegen 2 stemmen.

*De rapporteur,*

Stefaan VERCAMER

*De voorzitter,*

Yvan MAYEUR

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vergen (art. 78, 2, van het Reglement van de Kamer):

— met toepassing van artikel 105 van de Grondwet: art. 12, 104 en 105;

— met toepassing van artikel 108 van de Grondwet: art. 95, 96 en 97.