

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 oktober 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de
arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 tot
invoering van een uniforme proefperiode**

(ingediend door Zuhal Demir c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 octobre 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail en vue d'instaurer une
période d'essai uniforme**

(déposée par Mme Zuhal Demir et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de recent afgeschafte proeftijd opnieuw in te voeren in het arbeidsrecht, zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden en zonder overbodige administratieve lasten.

Een proefperiode moet het eenvoudiger maken om een arbeidsovereenkomst aan te bieden of te aanvaarden. De werkgever kan binnen de proefperiode nagaan of de nieuwe werknemer voldoet aan de verwachtingen. Omgekeerd kan de werknemer binnen de proefperiode nagaan of de job passend is.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à rétablir la période d'essai, récemment supprimée, en droit du travail, sans faire de distinction entre ouvriers et employés et sans imposer de charges administratives inutiles.

Grâce à la période d'essai, il est plus facile de proposer ou d'accepter un contrat de travail. Durant cette période, l'employeur peut s'assurer que le nouveau travailleur répond aux attentes. À l'inverse, ce dernier peut, à cette occasion, vérifier si l'emploi lui convient.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e 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)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e 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)

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

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tot 31 december 2013 was het mogelijk, mits het respecteren van een aantal wettelijke voorwaarden, een proefbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

De regeling was vrij complex en bovendien verschillend tussen arbeiders en bedienden. Bij bedienden kon de proeftijd oplopen tot 6 of 12 maanden met een minimum van 1 maand. Voor arbeiders was de proef minimum 7 dagen en maximum 14 dagen. Voor de ene doelgroep, bedienden en kaderleden, was de testperiode zeer ruim. Voor arbeiders, zeker in de context van vandaag, is 14 dagen heel kort.

Deze ongelijke behandeling inzake proeftijd tussen arbeiders en bedienden had geen objectieve gronden en was dus ongrondwettelijk. In het kader van het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden werd een nieuwe ontslagwetgeving voor arbeiders en bedienden uitgewerkt waar geen plaats meer was voor een proeftijd.

Wanneer we echter kijken naar onze buurlanden Duitsland, Nederland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk zien we dat in het arbeidsrecht van al deze landen vandaag wel nog ruimte is voor een proeftijd. De nadere regels en de duur verschillen van land tot land maar de motivatie voor het behouden van een proeftijd is overal dezelfde: het is belangrijk dat werkgevers en werknemers bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst de nodige tijd krijgen om na te gaan indien de job en de werkomgeving passend is.

Door het mechanisme van de proeftijd wordt de drempel voor werkgevers aanzienlijk verlaagd om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of een langlopend contract van bepaalde duur aan te bieden. De risico's van een foute beslissing, zowel financieel maar ook administratief, zijn door het mechanisme van de proeftijd heel laag. Zonder proeftijd bestaat het risico dat er veel meer beroep wordt gedaan op preciaire tewerkstellingsvormen zoals uitzendarbeid of kortlopende tijdelijke contracten.

Ook voor de werknemer biedt de proeftijd tal van voordelen. Enerzijds zullen er meer contracten van onbepaalde duur of langlopende contracten van bepaalde duur worden aangeboden. Anderzijds biedt de proeftijd ook de kandidaat-werknemer de kans om na te gaan of de nieuwe job en werkomgeving passend is. Wanneer dit niet het geval is kan de arbeidsovereenkomst eenzijdig of in onderling akkoord worden

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Jusqu'au 31 décembre 2013, l'employeur pouvait assortir le contrat de travail d'une clause d'essai, moyennant le respect d'un certain nombre de conditions légales.

La réglementation était assez complexe et différente pour les ouvriers et les employés. Pour les employés, cette période pouvait aller jusqu'à 6 ou 12 mois, avec un minimum d'un mois. Pour les ouvriers, elle était de 7 jours au minimum et de 14 au maximum. Pour le premier groupe, les employés et les cadres, la période d'essai était très longue, alors que pour les ouvriers, elle était très courte, surtout dans le contexte actuel.

Cette différence de traitement entre ouvriers et employés ne reposait sur aucun fondement objectif et était donc inconstitutionnelle. Dans le cadre du statut unique ouvriers-employés, une nouvelle législation sur le licenciement a été élaborée pour les ouvriers et employés, la période d'essai ayant été supprimée.

Force est toutefois de constater qu'en Allemagne, aux Pays-Bas, en France et au Royaume-Uni, le droit du travail prévoit toujours une période d'essai. Si les modalités et la durée de celle-ci diffèrent d'un pays à l'autre, le maintien de cette période est partout motivé de la même manière: il importe que lors de la conclusion d'un contrat de travail, employeurs et travailleurs puissent disposer du délai nécessaire pour s'assurer que l'emploi et l'environnement de travail sont adéquats.

Le mécanisme de la période d'essai apporte une réponse très efficace aux réticences des employeurs à proposer un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée de longue durée, car il limite fortement les risques — tant financiers qu'administratifs — liés à une mauvaise décision. L'absence de période d'essai favorise fortement le recours à des formes d'emploi précaires telles que le travail intérimaire ou les contrats temporaires de courte durée.

La période d'essai présente également de nombreux avantages pour le travailleur, car elle entraîne une augmentation de l'offre de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée de longue durée et permet aux candidats de vérifier si le nouvel emploi et le nouvel environnement de travail leur conviennent. Si ce n'est pas le cas, il peut être mis fin au contrat de travail de façon unilatérale ou d'un commun accord et

beëindigd met minder risico's op sanctionering in de werkloosheidsverzekering.

Recent onderzoek door het studiebureau WES (Q1 van 2015) in opdracht van SD Worx heeft uitgezeten dat de voorspellingen volledig zijn uitgekomen. Werkgevers doen meer dan voorheen beroep op uitzendarbeid en kortlopende tijdelijke contracten als alternatief voor de proeftijd. Nog anderen stellen aanwervingen uit. Vooral bij kmo's was dit gewijzigd rekruteringsgedrag heel sterk voelbaar.

Dat is ook logisch. Voor ieder ontslag na een "foute" aanwerving moet de werkgever rekenen op een kostprijs van minimum 2 weken. Dat komt al snel neer op een minimumkostprijs van 1 500 euro of meer.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de proeftijd terug in te voeren maar zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden en zonder zware overbodige administratieve spelregels. In het voorstel hebben we ons vooral gespiegeld aan het huidige Nederlandse model van proefbeding.

De proeftijd moet steeds op voorhand worden overeengekomen en bedraagt maximum 1 of 2 maanden afhankelijk van de stabiliteit van de aangeboden arbeidsovereenkomst. De proeftijd kan worden verlengd door een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Voor kortlopende tijdelijke contracten van minder dan 3 maanden wordt niet in een proeftijd voorzien. Voor tijdelijke contracten vanaf 3 maanden is de proeftijd maximaal 1 maand. Voor contracten van onbepaalde duur is de proeftijd maximaal 2 maanden.

Werkgever en werknemer kunnen de overeenkomst eenzijdig of in onderling akkoord beëindigen. Steeds is er een geschrift.

De motivatie van het ontslag, overeenkomstig de nieuwe cao 109 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, geldt ook tijdens de proeftijd. Werknemer en werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst op elk moment opzeggen. Maar de werknemer heeft het recht om de werkgever te vragen naar de motivering van het ontslag.

Maar ook voor de werknemer is ontslag nemen tijdens de proeftijd niet volledig vrijblijvend. Om recht te hebben op een eventuele werkloosheidsuitkering moet men onvrijwillig werkloos geworden zijn. De motivering van de werknemer om tijdens de proeftijd

le travailleur a moins de risques d'être sanctionné dans le cadre de l'assurance chômage.

Les prévisions se sont entièrement vérifiées, ainsi qu'il ressort d'une étude récente réalisée par le bureau d'études WES (Q1 de 2015) à la demande de SD Worx. Les employeurs ont aujourd'hui davantage recours au travail intérimaire et aux contrats temporaires de courte durée en tant qu'alternative à la période d'essai. Certains diffèrent les recrutements. Cette évolution du comportement de recrutement se fait surtout fortement ressentir au niveau des PME.

Il s'agit d'une réaction logique. Chaque licenciement consécutif à un recrutement "inadéquat" coûte au moins deux semaines à l'employeur, ce qui se chiffrera vite à un montant minimum de 1 500 euros.

La présente proposition de loi vise à rétablir la période d'essai mais sans opérer de distinction entre les ouvriers et les employés et sans imposer de règles administratives lourdes et superflues. Elle s'inspire principalement du modèle de clause d'essai actuellement en vigueur aux Pays-Bas.

La période d'essai doit toujours être convenue à l'avance. Sa durée est d'un ou deux mois, en fonction de la stabilité du contrat de travail proposé. Elle peut être prolongée par une suspension du contrat de travail.

Les travailleurs occupés en vertu d'un contrat à durée déterminée de moins de trois mois ne sont soumis à aucune période d'essai. En revanche, il est prévu une période d'essai maximale d'un mois pour les travailleurs occupés en vertu d'un contrat à durée déterminée de trois mois ou plus, et de deux mois pour les travailleurs occupés en vertu d'un contrat à durée indéterminée.

Employeur et travailleur peuvent mettre fin au contrat unilatéralement ou d'un commun accord. Un document écrit est toujours nécessaire.

L'obligation de motiver le licenciement, prévue par la nouvelle CCT n°109 conclue au sein du Conseil national du Travail, s'applique également pendant la période d'essai. Le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'employeur ou le travailleur. Ce dernier a toutefois le droit de demander à son employeur de motiver son licenciement.

La résiliation du contrat par le travailleur pendant la période d'essai n'est pas non plus inconditionnelle. Pour pouvoir bénéficier d'une éventuelle allocation de chômage, celui-ci doit en effet être devenu chômeur involontairement. Dès lors, le motif de la résiliation de

de arbeidsovereenkomst te beëindigen mag dus niet lichtzinnig zijn.

Als de reden van opzegging tijdens de proeftijd discriminerend is, kan het zijn dat degene die opzegt een schadevergoeding verschuldigd is jegens de ander. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt wegens zwangerschap van de werknemer. Ontslag tijdens proeftijd kan ook een schadeplicht voor de werkgever opleveren als deze kennelijk onredelijk is.

Helemaal nieuw is de regeling waarbij in een proeftijd wordt voorzien ingeval van wijziging van functie binnen de onderneming. Op vandaag doen bedrijven vaak een beroep op allerlei ingewikkelde constructies omdat de sociale wetgeving hier geen passend instrument ter beschikking stelt. Het wordt dus mogelijk iemand voor onbepaalde duur een andere functie aan te bieden met een proeftijd. Tijdens de proeftijd kan één van de partijen eenzijdig beslissen om terug te keren naar de oude functie aan de vroegere loon- en arbeidsvoorwaarden.

Omwille van het specifieke karakter van een functie-wijziging, er is immers een functie om op terug te vallen, bepalen we dat er een langere proeftijd tot maximaal 6 maanden kan worden overeengekomen. Wanneer de maximale proeftijd te kort zou zal het niet gebruikt worden terwijl arbeidsmobiliteit in onderling akkoord juist moet aangemoedigd worden.

Dit instrument moet de arbeidsmobiliteit binnen de onderneming bevorderen. En meer arbeidsmobiliteit is een belangrijk instrument om onze arbeidsmarkt te moderniseren. Werkgevers kunnen werknemers flexibeler inzetten. Werknemers kunnen door functiemobiliteit nieuwe competenties verwerven. En dat verhoogt op z'n beurt de kansen om langer werkbaar actief te blijven op de arbeidsmarkt.

En meer arbeidsmobiliteit is één van de aanbevelingen van tal van internationale instanties (Eurostat, Oeso,...) aan België om onze arbeidsmarktbeleid te moderniseren om zo te komen tot een duurzame hogere tewerkstellingsgraad.

Zuhai DEMIR (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Wouter RASKIN (N-VA)

son contrat pendant la période d'essai ne peut pas être léger.

Si le motif de la résiliation pendant la période d'essai s'avère discriminatoire, il est possible que celui qui résilie le contrat soit redevable d'une indemnité à l'égard de l'autre partie. C'est par exemple le cas si l'employeur résilie le contrat de travail pendant la période d'essai pour cause de grossesse de la travailleuse. Un employeur peut également être redevable d'un dédommagement s'il licencie un travailleur pendant sa période d'essai pour un motif manifestement déraisonnable.

La règle prévoyant une période d'essai en cas de changement de fonction au sein d'une même entreprise est une nouveauté. La législation sociale ne mettant aucun outil adapté à la disposition des entreprises, celles-ci ont actuellement souvent recours à toutes sortes de constructions complexes. Il sera dès lors possible de proposer à un travailleur d'exercer pour une durée indéterminée une autre fonction moyennant une période d'essai. Durant la période d'essai, chaque partie peut décider unilatéralement d'un retour à l'ancienne fonction, aux conditions de travail et de rémunération antérieures.

En raison du caractère spécifique d'un changement de fonction (il y a en effet une fonction sur laquelle on peut se rabattre), nous prévoyons la possibilité de convenir d'une période d'essai plus longue, à savoir jusqu'à six mois maximum. En effet, une période d'essai trop courte découragerait la mobilité des travailleurs, alors qu'il convient au contraire de la stimuler.

Cet outil tend à favoriser la mobilité des travailleurs au sein d'une entreprise. Une plus grande mobilité constitue un facteur important dans la modernisation de notre marché de l'emploi. Les employeurs peuvent occuper les travailleurs avec une plus grande flexibilité. De leur côté, les travailleurs peuvent acquérir de nouvelles compétences grâce à cette mobilité, ce qui leur permet ensuite d'augmenter leurs chances de rester actifs sur le marché de l'emploi.

De nombreuses instances internationales (Eurostat, OCDE,...) recommandent d'ailleurs, entre autres choses, à la Belgique de renforcer la mobilité de ses travailleurs pour moderniser sa politique du marché de l'emploi et augmenter ainsi le taux d'emploi de manière durable.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 wordt een artikel 7/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 7/1. § 1. In volgende arbeidsovereenkomsten kan een proeftijd worden opgenomen:

1° arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur: maximale proeftijd van 2 maanden;

2° arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur van minimum 3 maanden: maximale proeftijd van 1 maand;

3° arbeidsovereenkomsten voor bepaald werk en vervangingscontracten: maximale proeftijd van 1 maand.

§ 2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen tussen werkgever en werknemer voor aanvang van de arbeidsovereenkomst.

§ 3. De proeftijd kan worden verlengd door een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. Tijdens de proeftijd kunnen werkgever en werknemer eenzijdig of in onderling akkoord onmiddellijk een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst. Het loon van de lopende dag blijft steeds verschuldigd.

§ 5. De partij of partijen die het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd te beëindigen stellen de andere partij hiervan schriftelijk in kennis.

Bij een eenzijdige beëindiging door de werkgever of werknemer tijdens de proeftijd kan de kennisgeving geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij. De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 7/1 rédigé comme suit:

“Art. 7/1. § 1^{er}. Une période d'essai peut être prévue dans les contrats de travail suivants:

1° contrats de travail à durée indéterminée: période d'essai de deux mois maximum;

2° contrats de travail à durée déterminée de trois mois au minimum: période d'essai d'un mois maximum;

3° contrats de travail pour un travail nettement défini et contrats de travail de remplacement: période d'essai d'1 mois maximum.

§ 2. La période d'essai est convenue par écrit entre l'employeur et le travailleur avant le début du contrat de travail.

§ 3. La période d'essai peut être prolongée par une suspension du contrat de travail.

§ 4. Durant la période d'essai, l'employeur et le travailleur peuvent mettre immédiatement fin au contrat de travail, soit unilatéralement soit d'un commun accord. La rémunération de la journée en cours reste toujours due.

§ 5. La ou les parties qui prennent l'initiative de mettre fin au contrat de travail durant la période d'essai en informent l'autre partie par écrit.

En cas de cessation unilatérale d'un contrat de travail par l'employeur ou le travailleur durant la période d'essai, la notification peut être effectuée au moyen de la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature de ladite partie sur le duplicata de l'écrit vaut uniquement comme accusé de réception de la notification.

La notification peut également être effectuée soit par lettre recommandée à la poste, qui produit ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi, soit par exploit d'huissier.

Ingeval van beëindiging in onderling akkoord dient dit onderling akkoord schriftelijk te worden vastgesteld en ondertekend door werkgever en werknemer.

§ 6. Bij opeenvolgende tijdelijke contracten kan slechts één maal een proeftijd worden overeengekomen.

§ 7. De cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag is ook van toepassing bij ontslag tijdens de proeftijd.

§ 8. Ook bij wijziging van functie in dezelfde onderneming kunnen werkgever en werknemer een proeftijd overeenkomen onder de voorwaarden beschreven in de § 2 tot § 6.

De duur van de proeftijd, die werkgever en werknemer in het kader van een functiewijziging kunnen overeenkomen, bedraagt maximaal 6 maanden. De proeftijd kan worden verlengd door een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer de functiewijziging tijdens de proeftijd wordt beëindigd heeft de werknemer het recht om terug te keren naar de functie die hij voorheen uitoefende met de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing voor de functiewijziging. Werkgever en werknemer kunnen in onderling akkoord ook een andere functie aan andere loon- en arbeidsvoorwaarden overeenkomen.”

11 mei 2015

Zuhal DEMIR (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Peter DE ROOVER (N-VA)
Wouter RASKIN (N-VA)

En cas de cessation d'un commun accord, celui-ci doit être constaté par écrit et signé par l'employeur et le travailleur.

§ 6. En cas de contrats temporaires successifs, une période d'essai ne peut être convenue qu'une seule fois.

§ 7. La CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement s'applique également en cas de licenciement durant la période d'essai.

§ 8. En cas de changement de fonction au sein de la même entreprise, l'employeur et le travailleur peuvent également convenir d'une période d'essai aux conditions prévues aux § § 2 à 6.

La durée de la période d'essai dont l'employeur et le travailleur peuvent convenir dans le cadre d'un changement de fonction s'élève à six mois maximum. La période d'essai peut être prolongée par une suspension du contrat de travail.

S'il est mis fin au changement de fonction durant la période d'essai, le travailleur a le droit de réintégrer la fonction qu'il exerçait auparavant en bénéficiant des conditions de travail et de la rémunération qui s'appliquaient avant le changement de fonction. L'employeur et le travailleur peuvent également convenir d'un commun accord d'une autre fonction soumise à d'autres conditions de travail et de rémunération.”

11 mai 2015