

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 janvier 2023

PROPOSITION DE LOI

modifiant
la loi du 26 décembre 2013 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
en ce qui concerne l'adaptation des délais
de préavis légaux maximums en cas de congé
donné par le travailleur

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Voir:

Doc 55 **2562/ (2021/2022)**:

- 001: Proposition de loi de Mme Muylle.
- 002: Amendements.
- 003: Avis du Conseil d'État.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 januari 2023

WETSVOORSTEL

tot wijziging
van de wet van 26 december 2013 betreffende
de invoering van een eenheidsstatuut tussen
arbeiders en bedienden inzake
de opzeggingstermijnen en de carenzdag en
begeleidende maatregelen voor wat
de aanpassing van de wettelijke maximale
opzeggingstermijnen in het geval van
opzegging door de werknemer betreft

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

Zie:

Doc 55 **2562/ (2021/2022)**:

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Muylle.
- 002: Amendementen.
- 003: Advies van de Raad van State.

08624

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)



A V I S N° 2.339

Séance du mardi 20 décembre 2022

Adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur
– Proposition de loi

x x x

3.350

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.339

Objet : Adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur – Proposition de loi

Par lettre du 3 juin 2022, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi déposée par madame N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

L'examen de cette problématique a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la coopération de représentants du SPF ETCS.

Le Conseil a émis, le 20 décembre 2022, l'avis unanime suivant.

x x x

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

A. Objet de la demande d'avis

1. Le régime transitoire pour déterminer le délai de préavis à respecter

Par lettre du 3 juin 2022, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi déposée par madame N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

La proposition de loi soumise pour avis vise à adapter le régime transitoire permettant de déterminer le délai de préavis à appliquer pour les contrats de travail qui ont été conclus avant le 1^{er} janvier 2014 (en cas de congé donné après le 1^{er} janvier 2014), et plus précisément pour ce qui concerne le congé donné par le travailleur.

Ce régime est repris aux articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013¹ (ci-après : la LSU).

En 2013, le législateur a jugé nécessaire de prévoir un régime transitoire « tenant compte des attentes légitimes des parties »². Les délais de préavis introduits par la LSU diffèrent en effet fortement des régimes séparés qui s'appliquaient auparavant aux ouvriers et aux employés.

Pour cette raison, le délai de préavis à respecter pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014 (en principe, voir ci-après) est déterminé en additionnant deux parties ; il s'agit du système dit du « cliquet ».

¹ Loi du 26 décembre 2013 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.

² Exposé des motifs du projet de LSU, Doc. Parl. Chambre 2013-2014, n° 3144/001, 39.

Avis n° 2.339

- 3 -

Pour la première partie du délai de préavis, il est tenu compte de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013. Cette partie est (en principe) calculée selon les règles qui s'appliquaient au 31 décembre 2013.

Une exception à ce principe est prévue pour les employés ayant un salaire supérieur (rémunération annuelle > 32.254 euros au 31 décembre 2013). Pour ces personnes, c'est un délai de préavis forfaitaire qui s'applique, à savoir 1,5 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée, avec un maximum de 4,5 ou 6 mois (selon que la rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est ou non ≤ à 64.508 euros).

La seconde partie du délai de préavis tient compte de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et est calculée sur la base des « nouvelles » règles insérées par la LSU dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 37/2). Il s'agit des délais de préavis harmonisés à respecter par l'ensemble des travailleurs (ouvriers et employés).

Par ailleurs, le régime transitoire prévoit deux règles spécifiques pour ce qui concerne le calcul de la somme des deux parties du délai de préavis à respecter par un travailleur :

- Le calcul de la partie 2 ne doit pas être réalisé si le plafond du délai de préavis de la partie 1 a été atteint au 31 décembre 2013.
- Lorsque ce plafond n'a pas été atteint au 31 décembre 2013 (et qu'il faut additionner les parties 1 et 2), cette somme ne pourra pas dépasser 13 semaines.

2. Les problèmes posés par ce régime transitoire

Les développements de la proposition de loi attirent l'attention sur une double problématique posée par ce régime transitoire pour ce qui concerne le congé donné par un travailleur.

En premier lieu, il s'agit des différentes interprétations de ce régime, plus particulièrement pour ce qui concerne la question de savoir si le délai de préavis en cas de congé donné par un ouvrier peut ou non être supérieur à 13 semaines.

Avis n° 2.339

- 4 -

Dans les développements de la proposition de loi, il est signalé qu'un certain nombre de secrétariats sociaux jugent qu'en cas de congé donné par un ouvrier, le délai de préavis peut être supérieur à 13 semaines.

Renseignements pris par le Conseil auprès de l'Union des secrétariats sociaux et du SPF ETCS, il s'avère que cette interprétation est basée sur le fait que la dernière phrase de l'article 69 de la LSU, qui contient le maximum de 13 semaines, renvoie à des règles légales s'appliquant aux employés, à savoir l'ancien article 82, § 2, troisième alinéa de la loi relative aux contrats de travail et l'article 68, quatrième alinéa de la LSU.

Le SPF ETCS a en outre indiqué qu'il considère également qu'il ne faut pas non plus appliquer le maximum de 13 semaines pour les employés ayant les salaires les plus élevés, si la partie 1 du délai de préavis s'élève à 4,5 mois (le délai maximal de préavis n'est donc pas atteint dans la partie 1). Le délai de préavis est dans ce cas maintenu à 4,5 mois et n'est pas réduit à 13 semaines (sans ajout d'une deuxième partie). Le SPF ETCS renvoie à cet égard à la ratio legis de la loi, à savoir le maintien des droits.

À côté de cette incertitude quant à l'application des règles dans la pratique, les développements de la proposition de loi signalent également que, pour chaque travailleur qui était en service avant 2014, le calcul de la partie 2 du délai de préavis (conformément à l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) aboutira en 2022 à un délai de préavis de 13 semaines. La somme des deux parties du délai de préavis pourrait donc de plus en plus souvent aboutir à un plafonnement à 13 semaines. Les problèmes d'interprétation se poseront dès lors de plus en plus fréquemment dans la pratique.

En second lieu, les développements de la proposition de loi soulignent la (possible) inconstitutionnalité de la distinction qui est faite dans le régime entre les employés ayant un salaire inférieur et ceux ayant un salaire supérieur.

Pour les employés ayant un salaire inférieur, le régime de l'ancien article 82, § 2 de la loi relative aux contrats de travail continue de s'appliquer, à savoir 1,5 mois (délai de préavis à respecter) par période de 5 ans d'ancienneté entamée avec un maximum de 3 mois. La LSU relève ce maximum à 4,5 mois pour les employés ayant un salaire supérieur et à 6 mois pour les employés ayant les salaires les plus élevés. Lorsque le plafond a été atteint au 31 décembre 2013, le maximum de 13 semaines ne s'applique pas pour ces dernières catégories (les employés ayant un salaire inférieur continuent par contre de relever de ce maximum).

Avis n° 2.339

- 5 -

Les développements de la proposition de loi indiquent ce qui suit à ce sujet : « *La disposition transitoire prévoit en effet un délai de préavis plafonné à treize semaines pour certains travailleurs, et pas pour d'autres. La Cour constitutionnelle estime qu'aucun critère pertinent ne permet de justifier cette inégalité.* »

À cet égard, les développements de la proposition de loi semblent renvoyer aux arrêts de la Cour constitutionnelle n^{os} 140/2018 du 18 octobre 2018 et 093/2019 du 6 juin 2019 concernant la possibilité d'appliquer d'éventuelles clauses contractuelles en matière de préavis pour les employés ayant un salaire supérieur, mais il reste également l'arrêt n^o 125/2011 du 7 juillet 2011 sur les différences entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis.

B. Portée de la demande d'avis

La proposition de loi vise à modifier le régime légal de telle sorte que le régime transitoire précité ne s'applique pas au congé donné par un travailleur.

Cela signifie que le principe du calcul d'un préavis en deux parties ne s'appliquerait plus dans cette situation.

Le délai de préavis à respecter par un travailleur serait déterminé par l'article 37/2, § 2 de la loi relative aux contrats de travail, qui contient le délai de préavis harmonisé pour l'ensemble des travailleurs (ouvriers et employés), introduit par la LSU.

Cet article de la loi relative aux contrats de travail prévoit que le délai de préavis à respecter par un travailleur ayant une ancienneté de 8 ans ou plus (c'est le cas de tous les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014) est de 13 semaines.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a consacré un examen approfondi à la proposition de loi soumise pour avis, et il souhaite formuler les remarques suivantes à cet égard. Il remercie les représentants du SPF ETCS et l'Union des secrétariats sociaux pour leur coopération dans le cadre de cet examen.

Avis n^o 2.339

- 6 -

- A. Le Conseil souscrit au principe selon lequel le régime transitoire précité ne s'appliquera plus au préavis donné par un travailleur.

Pour l'ensemble des travailleurs, c'est le régime en matière de délai de préavis qu'ils doivent respecter, prévu à l'article 37/2, § 2 de la loi relative aux contrats de travail, qui sera d'application. Ils doivent respecter un délai de préavis forfaitaire en fonction de leur ancienneté, avec un maximum de 13 semaines (à partir de 8 années d'ancienneté).

Pour les travailleurs auxquels s'appliquait jusqu'à présent le régime transitoire, le délai de préavis à respecter sera donc de 13 semaines (car ils ont 8 années d'ancienneté ou plus).

- B. Le Conseil considère en effet que ce régime assure la sécurité juridique, vu les interprétations divergentes que le régime existant a entraînées dans la pratique et vu la question de la constitutionnalité de la distinction, faite dans le régime actuel, entre les employés ayant un salaire inférieur et ceux ayant un salaire supérieur.
- C. Le Conseil souhaite toutefois également attirer l'attention sur les équilibres qui avaient été dégagés lors de l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés par la loi du 26 décembre 2013.

Il est d'avis que les équilibres sous-jacents conservent leur pertinence et que les partenaires sociaux n'ont pas l'intention de le remettre en question, de quelque manière que ce soit.

Il juge en outre que la modification de ladite loi proposée par le présent avis ne peut pas être considérée comme un précédent pour la suite éventuelle des travaux à l'avenir dans ce dossier.

- D. Le Conseil voudrait également souligner que les modifications que la proposition de loi entend apporter au régime (adaptation de l'article 67 et suppression de l'article 68, dernier alinéa et de l'article 69, dernier alinéa de la loi sur le statut unique) ne sont pas entièrement adéquates au regard de l'objectif visé.

En particulier, l'ajout d'un deuxième alinéa à l'article 67 est superflu, étant donné que ce texte parle encore de « en cas de congé donné par le travailleur, l'addition de ces délais... », alors que l'objectif de la modification du premier alinéa de l'article 67 est de conserver le système du cliquet du régime transitoire uniquement pour le congé donné par un employeur, et non pour le congé donné par un travailleur.

Avis n° 2.339

- 7 -

La suppression de l'article 68, dernier alinéa et de l'article 69, dernier alinéa est par contre nécessaire, étant donné que ces alinéas contiennent les éléments du régime transitoire qui s'appliquent au congé donné par un employé/travailleur.

- E. Le Conseil demande, pour des raisons de sécurité juridique, de ne pas introduire le nouveau régime avec effet rétroactif et de prévoir un délai raisonnable pour son entrée en vigueur.

Avis n° 2.339



A D V I E S Nr. 2.339 ---

Zitting van dinsdag 20 december 2022

Aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werknemer – wetsvoorstel

x

x

x

3.350

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
 Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.339

Onderwerp: Aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werknemer – wetsvoorstel

Bij brief van 3 juni 2022 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel ingediend door mevrouw N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

De bespreking van deze problematiek werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

De Raad heeft voor zijn werkzaamheden kunnen rekenen op de bereidwillige medewerking van vertegenwoordigers van de FOD WASO.

De Raad heeft op 20 december 2022 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

A. Onderwerp van de adviesaanvraag

1. De overgangsregeling voor het bepalen van de te respecteren opzeggingstermijn

Bij brief van 3 juni 2022 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel ingediend door mevrouw N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

Het voor advies voorgelegde wetsvoorstel wenst in te grijpen in de overgangsregeling om de toe te passen opzeggingstermijn te bepalen voor arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor 1 januari 2014 (bij ontslag na 1 januari 2014), meer in het bijzonder voor wat de opzegging door de werknemer betreft.

Deze regeling is opgenomen in de artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut¹ van 26 december 2013 (hierna: de WES).

De wetgever oordeelde in 2013 dat een overgangsregeling nodig was "die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen".² De opzeggingstermijnen ingevoerd door de WES verschilden immers sterk van de vroeger toepasselijke onderscheiden regelingen voor arbeiders en bedienden.

Daarom wordt de te respecteren opzeggingstermijn voor de arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 januari 2014 (in principe, zie hierna) bepaald door de som te maken van twee delen. Het zogenaamde "klikstelsel".

¹ Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

² MvT bij het ontwerp van de WES, Parl. St. Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 39.

Advies nr. 2.339

- 3 -

Voor het eerste deel van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de anciënniteit verworven op 31 december 2013. Dit deel wordt (in principe) berekend volgens de regels die van toepassing waren op 31 december 2013.

Op dit principe is er een uitzondering voor de hogere bedienden (jaarlijks brutoloon > 32.254 euro op 31 december 2013). Voor hen geldt een forfaitaire opzeggingstermijn, namelijk 1,5 maand per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit met een max. van 4,5 of 6 maanden (afhankelijk van jaarlijks brutoloon ≤ 64.508 euro of niet op 31 december 2013).

Het tweede deel van de opzeggingstermijn houdt rekening met de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 en wordt berekend op basis van de "nieuwe" regels die de WES inschrijft in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (art. 37/2). Het gaat om geharmoniseerde opzeggingstermijnen te respecteren door alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Verder voorziet de overgangsregeling in twee specifieke regels wat betreft het maken van de som van de twee delen van de opzeggingstermijn te respecteren door een werknemer:

- De berekening van deel 2 moet niet worden gemaakt indien het plafond voor de opzeggingstermijn van deel 1 bereikt werd op 31 december 2013.
- Wanneer dit plafond niet bereikt werd op 31 december 2013 (en de som van deel 1 en deel 2 moet gemaakt worden) mag deze som 13 weken niet overschrijden.

2. De problemen met deze overgangsregeling

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt gewezen op een dubbele problematiek met deze overgangsregeling wat betreft de opzegging door een werknemer.

Ten eerste, wordt gewezen op de verschillende interpretaties van deze regeling, meer bepaald wat betreft het feit of de opzeggingstermijn gegeven door een arbeider al dan niet meer dan 13 weken kan bedragen.

Advies nr. 2.339

- 4 -

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt aangegeven dat een aantal sociale secretariaten van oordeel zijn dat in geval van een opzegging door een arbeider de opzeggingstermijn meer dan 13 weken kan bedragen.

Navraag door de Raad bij de Unie van Sociale Secretariaten en de FOD WASO leert dat deze interpretatie gebaseerd is op het feit dat artikel 69, laatste zin van de WES, dat het maximum van 13 weken bevat, verwijst naar de wettelijke regels die van toepassing zijn op bedienden, namelijk het vroegere artikel 82, § 2, derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 68, vierde lid van de WES.

Navraag bij de FOD WASO leert verder dat de FOD WASO van oordeel is dat ook voor de hoogste bedienden het maximum van 13 weken niet dient te worden toegepast indien deel 1 van de opzeggingstermijn 4,5 maanden zou bedragen (de maximale opzeggingstermijn wordt dus niet bereikt in deel 1). De opzeggingstermijn blijft dan behouden op 4,5 maanden en wordt niet ingekort tot 13 weken (zonder toevoeging van een tweede deel). De FOD WASO verwijst hiervoor naar de ratio legis van de wet, namelijk het behoud van rechten.

Naast deze onduidelijkheid over de toepassing van de regels in de praktijk, duidt de toelichting bij het wetsvoorstel ook aan dat voor elke werknemer die in dienst was voor 2014 de berekening van het deel 2 van de opzeggingstermijn (overeenkomstig art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet) in 2022 in een opzeggingsstermijn van 13 weken zou resulteren. De som van de twee delen van de opzeggingsstermijn zou dus steeds vaker een aftopping op 13 weken nodig kunnen maken. De interpretatieproblemen stellen zich dus steeds meer in de praktijk.

Ten tweede, wordt in de toelichting bij het wetsvoorstel gewezen op de (waarschijnlijke) ongrondwettelijkheid van het onderscheid dat in de regeling wordt gemaakt tussen de lagere en de hogere bedienden.

Voor de lagere bedienden blijft de regeling van oud artikel 82, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet gelden, namelijk 1,5 maand (opzeggingstermijn te respecteren) per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit met een maximum van 3 maanden. Voor de hogere bedienden wordt dit maximum door de WES opgetrokken tot 4,5 maand en voor de hoogste bedienden tot 6 maanden. Wanneer het plafond bereikt werd op 31 december 2013 geldt voor deze laatste categorieën het maximum van 13 weken niet (de laagste bedienden blijven daarentegen steeds onder dit maximum).

Advies nr. 2.339

- 5 -

De toelichting bij het wetsvoorstel merkt in dit verband het volgende op: *"De overgangsregeling zorgt er immers voor dat voor bepaalde werknemers een maximumgrens van 13 weken opzegtermijn geldt en voor anderen niet. Volgens het Grondwettelijk Hof is er geen pertinent criterium die deze ongelijkheid kan rechtvaardigen."*

Hiervoor lijkt de toelichting bij het wetsvoorstel te verwijzen naar de arresten van het Grondwettelijk Hof nrs. 140/2018 van 18 oktober 2018 en 093/2019 van 6 juni 2019 in verband met de mogelijkheid om eventuele contractuele opzegingsclausules toe te passen voor de hogere bedienden, maar er blijft ook het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 over de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen.

B. Draagwijdte van de adviesaanvraag

Het wetsvoorstel wenst de wettelijke regeling zo te wijzigen dat de voornoemde overgangsregeling niet zou gelden voor een ontslag gegeven door een werknemer.

Dit betekent dat het principe van de berekening van een opzeggingstermijn in 2 delen in deze situatie niet meer zou gelden.

De opzeggingstermijn te respecteren door een werknemer zou bepaald worden door het artikel 37/2, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat de door de WES ingevoerde, geharmoniseerde opzeggingstermijnen voor alle werknemers (arbeiders en bedienden) bevat.

Dit artikel van de Arbeidsovereenkomstenwet stelt dat de door een werknemer met een anciënniteit vanaf 8 jaar (dit is het geval alle arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 januari 2014) te respecteren opzeggingstermijn 13 weken is.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft het voor advies voorgelegde wetsvoorstel grondig onderzocht en wenst hierbij de volgende bemerkingen te maken. Hij bedankt de vertegenwoordigers van de FOD WASO en de Unie van Sociale Secretariaten voor hun bereidwillige medewerking bij het onderzoek van deze kwestie.

Advies nr. 2.339

- 6 -

- A. De Raad gaat akkoord met het principe dat de voornoemde overgangsregeling niet meer zal gelden voor een opzegging gegeven door een werknemer.

Voor alle werknemers zal de regeling inzake de door hen te respecteren opzeggingstermijn van 37/2, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet gelden. Zij dienen een forfaitaire opzeggingstermijn te respecteren in functie van de anciënniteit van de werknemer met een maximum van 13 weken (vanaf 8 jaar anciënniteit).

Voor de werknemers waarop de overgangsregeling tot nu toe van toepassing was zal de te respecteren opzeggingstermijn dus 13 weken zijn (want zij hebben 8 jaar anciënniteit of meer).

- B. De Raad is immers van oordeel dat deze regeling zorgt voor rechtszekerheid, gezien de uiteenlopende interpretaties in de praktijk waartoe de bestaande regeling aanleiding heeft gegeven en de vraag naar de grondwettelijkheid van het in de bestaande regeling gemaakte onderscheid tussen de lagere en de hogere bedienden.
- C. De Raad wenst evenwel ook te verwijzen naar de evenwichten die gevonden werden ten tijde van de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden door de wet van 26 december 2013.

Hij is van oordeel dat de onderliggende evenwichten hun relevantie behouden en dat het niet de bedoeling is van de sociale partners om deze op enigerwijze in vraag te stellen.

Hij is bovendien van oordeel dat de voorgestelde wijziging aan de genoemde wet door onderhavig advies niet kan gezien worden als een precedent voor eventuele verdere werkzaamheden in de toekomst in dit dossier.

- D. De Raad wenst er ook op te wijzen dat de wijzigingen die het wetsvoorstel in de regeling wenst door te voeren (aanpassing van art. 67 en schrapping van art. 68, laatste lid, van art. 69, laatste lid van de Wet Eenheidsstatuut) niet volledig adequaat zijn voor het beoogde doel.

In het bijzonder de toevoeging van een tweede lid aan artikel 67 is overbodig aangezien men het in deze tekst nog steeds heeft over "de som van deze termijnen... in geval van opzegging door een werknemer" terwijl het de bedoeling van het gewijzigde eerste lid van artikel 67 is om het kliksysteem van de overgangsregeling enkel te behouden voor de opzegging gegeven door een werkgever, niet voor een opzegging gegeven door een werknemer.

Advies nr. 2.339

- 7 -

De schrapping van artikel 68, laatste lid en van artikel 69, laatste lid is daarentegen nodig aangezien deze leden de elementen van de overgangsregeling bevatten die van toepassing zijn op een opzegging gegeven door een bediende/werknemer.

- E. De Raad vraagt om de nieuwe regeling omwille van de rechtszekerheid niet in te voeren met terugwerkende kracht en een redelijke termijn voor inwerkingtreding te voorzien.

Advies nr. 2.339