

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 mars 2011

PROJET DE LOI

**modifiant la loi du 1^{er} février 2011
portant la prolongation de mesures de crise et
l'exécution de l'accord interprofessionnel, et
exécutant le compromis
du gouvernement relatif au projet
d'accord interprofessionnel**

AMENDEMENTS

N° 3 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 13

Dans l'article 65/3 proposé, remplacer les § 2 et § 3 par ce qui suit:

“§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquelles s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 ou au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs qui prévoient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents qui les excluent de l'application des délais de préavis fixés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et qui sont entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2012, examinent, avant le 1^{er} janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

Documents précédents:

Doc 53 **1322/ (2010/2011):**

001: Projet de loi.

002: Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 maart 2011

WETSONTWERP

**houdende aanpassing van de wet van
1 februari 2011 houdende verlenging
van de crisismaatregelen en uitvoering
van het interprofessioneel akkoord, en
tot uitvoering van het compromis van de
regering met betrekking tot het ontwerp van
interprofessioneel akkoord**

AMENDEMENTEN

Nr. 3 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 13

In het voorgestelde 13, § 2 en § 3 wordt vervangen door volgende bepaling:

“§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt of waar collectieve akkoorden werden gesloten die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanzekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale arbeidsraad en die in werking getreden zijn voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Voorgaande documenten:

Doc 53 **1322/ (2010/2011):**

001: Wetsontwerp.

002: Amendementen.

§ 3. À défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les dispositions suivantes s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} pour les licenciements notifiés après le 1^{er} janvier 2013:

- Si pour une ancienneté déterminée, calculée conformément à l'article 65/4, le délai de préavis exprimé en jours mentionné dans l'arrêté royal applicable ou la convention collective de travail applicable et augmenté du nombre de jours obtenu en multipliant par 0,15 le nombre de jours visé à l'article 2 de la CCT75 pour une même ancienneté, est supérieur au nombre de jours visé à l'article 65/2, § 1^{er}, le nombre de jours obtenu par l'opération arithmétique précitée sera d'application.

- Si, par contre, pour une ancienneté déterminée, calculée conformément à l'article 65.2, le délai de préavis exprimé en jours mentionné dans l'arrêté royal applicable ou la convention collective de travail applicable et augmenté du nombre de jours obtenu en multipliant par 0,15 le nombre de jours visé à l'article 2 de la CCT 75 pour une même ancienneté, est inférieur au nombre de jours visé à l'article 65/2, § 1^{er}, le nombre de jours mentionné à l'article 65/2, § 1^{er}, sera d'application."

JUSTIFICATION

Le présent amendement a pour objectif d'augmenter le délai de préavis accordé aux travailleurs soumis, en application de l'article 61 de la loi relative aux contrats de travail, à un délai de préavis réglé par arrêté royal et dérogeant au délai légal, ou aux travailleurs pour lesquels le délai de préavis est réglé dans une CCT sectorielle, d'un nombre de jours égal à celui prévu par le régime légal, à savoir le délai de préavis visé dans la CCT75 fois 0,15. Si le nouveau délai de préavis légal accordé pour la même ancienneté est plus long que la résultante de l'opération précitée, le (nouveau) délai légal est d'application.

N° 4 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 32/1 (nouveau)

Dans un chapitre 3/1 "Modération de l'évolution des indemnités versées aux dirigeants d'entreprise", insérer un article 32/1 rédigé comme suit:

"Art. 32/1. § 1^{er}. Une marge maximale identique à la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2011 et 2012, telle que prévue par l'arrêté

§ 3. Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité geldt voor de in het eerste lid bedoelde werkgever en werknemers het volgende voor de ontslagen na 1 januari 2013:

- Indien voor een bepaalde anciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 65/4, de in dagen uitgedrukte opzeggingstermijn zoals vermeld in het toepasselijke koninklijk besluit of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en verhoogd met het aantal dagen dat wordt bekomen door het aantal dagen bedoeld in artikel 2 van cao75 voor een zelfde anciënniteit te vermenigvuldigen met de factor 0,15 hoger ligt dan het in artikel 65/2, § 1, bedoeld aantal dagen, zal het aantal dagen bekomen door voormelde rekenkundige bewerking van toepassing zijn.

- Indien daarentegen voor een bepaalde anciënniteit, berekend overeenkomstig artikel 65/2, de in dagen uitgedrukte opzeggingstermijn zoals vermeld in het betreffende koninklijk besluit of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en verhoogd met het aantal dagen dat wordt bekomen door het aantal dagen bedoeld in artikel 2 van cao75 voor een zelfde anciënniteit te vermenigvuldigen met de factor 0,15 lager ligt dan het in artikel 65/2, § 1, bedoeld aantal dagen, zal het aantal dagen vermeld in het artikel 65/2, § 1, van toepassing zijn."

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel om de opzegtermijn voor werknemers op wie met toepassing van het artikel 61 van de arbeidsovereenkomstenwet een bij KB geregelde opzegtermijn die afwijkt van de wettelijke termijn of voor werknemers wiens opzegtermijn geregeld is door een sectorale cao een gelijkwaardig aantal dagen te verhogen als deze die geldt voor de wettelijke regeling, namelijk de opzegtermijn bedoeld in cao75 maal 0,15. Indien de nieuwe wettelijke opzegtermijn voor eenzelfde anciënniteit groter is dan de resultante van voormelde bewerking, is de (nieuwe) wettelijke termijn van toepassing.

Nr. 4 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 32/1 (nieuw)

Onder een hoofdstuk 3/1 "Matiging van de ontwikkeling van de vergoedingen uitbetaald aan bedrijfsleiders" een artikel 32/1 invoegen, luidende:

"Art. 32/1. § 1. Een zelfde maximale marge als de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de jaren 2011 en 2012 zoals bepaald in het koninklijk

royal portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, s'appliquera, pour les années concernées, à l'évolution des rémunérations attribuées aux dirigeants d'entreprise de toutes les sociétés belges. La surveillance du respect de cette obligation est exercée par les fonctionnaires visés à l'article 9 de la loi précitée. En cas d'infraction, les sanctions prévues dans cet article sont d'application."

§ 2. Les dirigeants d'entreprise visés au § 1^{er} sont toutes les personnes physiques visées à l'article 32, alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Les rémunérations visées au § 1^{er} sont celles mentionnées à l'article 32, alinéa 2, 1^o et 2^o, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Les rémunérations visées au § 1^{er} englobent également tous les dividendes et avantages attribués par une société aux actions, parts et parts bénéficiaires, quelle que soit leur dénomination, obtenus à quelque titre et sous quelque forme que ce soit."

JUSTIFICATION

Le présent amendement a pour objet d'appliquer aux rémunérations des dirigeants d'entreprise la même marge maximale que la marge salariale maximale qui s'appliquera pour les salariés pour la période 2011-2012.

Il s'agit de toutes les rétributions allouées ou attribuées à une personne physique:

1^o qui exerce un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues;

2^o qui exerce au sein de la société une fonction dirigeante ou une activité dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors d'un contrat de travail.

Elles comprennent notamment:

1^o les tantièmes, jetons de présence, émoluments et toutes autres sommes, fixes ou variables, attribués par des sociétés, autres que des dividendes ou des remboursements de frais propres à la société;

2^o les avantages, indemnités et rémunérations d'une nature analogue à celles visées à l'article 31, alinéa 2, 2^o à 5^o du Code des impôts sur les revenus; en font notamment partie les "bonus".

3^o par dérogation à l'article 7, le loyer et les avantages locatifs d'un bien immobilier bâti donné en location par les

besluit tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen zal voor de betrokken jaren van toepassing zijn op de ontwikkeling van de bezoldigingen die worden toegekend aan de bedrijfsleiders van alle Belgische vennootschappen. De controle op de naleving hiervan gebeurt door de in artikel 9 van voormelde wet bedoelde ambtenaren en in het geval van inbreuken zijn de in dat artikel bepaalde sancties van toepassing."

§ 2. De onder paragraaf 1 vermelde bedrijfsleiders zijn alle natuurlijke personen als bedoeld in artikel 32, eerste lid, 1^o en 2^o van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

De onder paragraaf 1 vermelde bezoldigingen zijn deze die vermeld worden in artikel 32, tweede lid, 1^o en 2^o van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

De onder paragraaf 1 vermelde bezoldigingen omvatten eveneens alle dividend en voordelen toegekend door een vennootschap aan aandelen en winstbewijzen hoe ook genaamd, uit welken hoofde en op elke wijze ook verkregen."

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel om op de bezoldigingen van bedrijfsleiders dezelfde maximale marge toe te passen als de maximale loonmarge die voor de periode 2011-2012 zal gelden voor de loontrekkenden.

Het betreft alle beloningen verleend of toegekend aan een natuurlijk persoon die:

1^o een opdracht als bestuurder, zaakvoerder, vereffenaar of gelijksoortige functies uitoefent;

2^o in de vennootschap een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard, uitoefent buiten een arbeids-overeenkomst.

Daartoe behoren inzonderheid:

1^o vaste of veranderlijke tantièmes, zitpenningen, emoluments en alle andere sommen toegekend door vennootschappen, andere dan dividend en terugbetalingen van eigen kosten van de vennootschap;

2^o voordelen, vergoedingen en bezoldigingen die in wezen gelijkaardig zijn aan die vermeld in artikel 31, tweede lid, 2^o tot 5^o van het Wetboek Inkomstenbelastingen. Hieronder vallen onder meer de zogenaamde "bonussen".

3^o in afwijking van artikel 7, de huurprijs en de huurvoordelen van een gebouwd onroerend goed verhuurd door de in het

personnes visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o, à la société dans laquelle elles exercent un mandat ou des fonctions analogues, dans la mesure où ils excèdent les cinq tiers du revenu cadastral revalorisé en fonction du coefficient visé à l'article 13. De ces rémunérations ne sont pas déduits les frais relatifs au bien immobilier donné en location.

Pour des raisons d'équité, d'efficacité économique et de justice sociale, nous considérons qu'il se recommande de soumettre ces rétributions à la même norme que celle qui s'applique pour les salariés, dont les revenus sont, depuis 1996 déjà, soumis à une norme de croissance maximale.

N° 5 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 50

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Pour l'application de l'article 3, § 1^{er}, alinéas 3 et 4, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, les dispositions de cette section sont assimilées, pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.”

N° 6 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 51 à 54

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Par suite des observations formulées par le Conseil d'État au sujet de la réglementation initiale sur la prépension à 56 ans pour les très longues carrières (40 ans), les dispositions de la CCT 92 expirant le 31 décembre 2010 ont été reproduites dans la loi.

La réglementation en matière de prépension spécifique aux travailleurs du secteur de la construction ou aux travailleurs ayant travaillé dans un régime de travail de nuit ou de travail en équipe, visé à l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 s'applique uniquement — conformément aux dispositions dudit arrêté — s'il existe une CCT conclue au sein du CNT, un AIP étant assimilé à une telle CCT.

Le projet à l'examen subordonne désormais l'applicabilité de la réglementation précitée à la conclusion d'une CCT au niveau de la (sous-)commission paritaire, un régime spécifique d'actes d'adhésion étant prévu pour les secteurs où aucune commission paritaire n'est active.

eerste lid, 1^o, vermeldde personen aan de vennootschap waarin zij een opdracht of gelijksoortige functies uitoefenen, voor zover zij meer bedragen dan vijf derden van het kadastraal inkomen gerevalueerd met de in artikel 13 vermeldde coëfficiënt. Van deze bezoldigingen worden de kosten in verband met het verhuurde onroerend goed niet in aftrek gebracht.

Volgens de indieners is het om redenen van billijkheid, economische efficiëntie en sociale rechtvaardigheid, aangewezen deze bezoldigingen aan een zelfde normering te onderwerpen als deze die geldt voor de loontrekkenden, wiens inkomen reeds sinds 1996 aan een maximale groeinorm is gebonden.

Nr. 5 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 50

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 50. Voor toepassing van artikel 3, § 1, derde en vierde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact worden de bepalingen van deze afdeling voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 gelijkgesteld met een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.”

Nr. 6 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 51 tot 54

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

Na opmerkingen van de Raad van State bij de oorspronkelijke regeling voor brugpensioen op 56 jaar voor de zeer lange loopbanen (40 jaar) werd de inhoud van cao 92, die buiten werking was getreden op 31 december 2010, overgenomen in de wet.

De specifieke regeling brugpensioen voor werknemers uit de bouwsector of die hebben gewerkt in een systeem van nacht- en ploegenarbeid bedoeld in artikel 3, § 1, van het KB van 3 mei 2007, is — conform de bepalingen van dat besluit — slechts van toepassing indien er een in de NAR afgesloten cao bestaat, waarbij een IPA wordt gelijkgesteld met zo'n cao

Het voorliggend ontwerp maakt de toepasselijkheid van voormelde regeling nu afhankelijk van het afsluiten van een cao op het niveau van het paritair (sub)comité, waarbij een specifieke regeling van toetredingsaktes wordt voorzien voor de sectoren waar geen paritair comité werkzaam is.

Ce qui précède ne s'applique pas si une CCT est encore conclue au sein de CNT avant le 15 avril 2011.

Le présent amendement tend à prévoir, pour cette réglementation, une disposition similaire à celle qui a été inscrite dans le projet de loi pour la réglementation concernant les très longues carrières, à savoir que les dispositions de cette section sont assimilées à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

En conséquence, l'applicabilité d'une réglementation qui s'applique de façon générale dans des circonstances normales n'est pas subordonnée au résultat de la concertation au niveau sectoriel.

N° 7 DE MME KITIR ET M. BONTE

Art. 55/1 (nouveau)

Sous un chapitre 7/1 "Suppression du jour de carence pour les ouvriers", **insérer un article 55/1 rédigé comme suit:**

"Art. 55/1. Dans l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les dispositions suivantes sont abrogées: "Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de l'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit tandis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti."

En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable."

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à supprimer le jour de carence pour les ouvriers.

La suppression du jour de carence ne vise ni plus ni moins qu'à éliminer une stigmatisation archaïque des travailleurs manuels.

Het voormelde is niet van toepassing indien voor 15 april 2011 alsnog een cao in de NAR zou worden afgesloten.

Het voorliggend amendement heeft tot doel voor deze regeling een soortgelijke bepaling in te voeren als deze die in het wetsontwerp werd ingevoerd voor de regeling zeer lange loopbanen, namelijk dat de bepalingen van deze afdeling worden gelijkgesteld met een cao gesloten in de NAR.

Hierdoor wordt de toepasselijkheid van een regeling die in normale omstandigheden algemeen geldend is, niet afhankelijk gesteld van het resultaat van overleg op het niveau van de sectoren.

Nr. 7 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER BONTE

Art. 55/1 (nieuw)

Onder een hoofdstuk 7/1, "Afschaffing van de carenzdag voor werklieden" **een artikel 55/1 invoegen, luidende:**

"Art. 55/1. In artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden volgende bepalingen geschrapt: "Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carenzdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is carenzdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als eerste dag van de periode van gewaarborgd loon."

Bij deeltijdse arbeid is de carenzdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben.

Voor de vaststelling van de carenzdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd."

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt de carenzdag voor werklieden af te schaffen.

De afschaffing van de carenzdag is eigenlijk niet meer of niet minder dan het wegwerken van een archaïsche stigmatisering van handarbeiders.

De nombreuses commissions paritaires ont d'ailleurs déjà conclu des CCT qui suppriment le jour de carence ou limitent le nombre de jours de cette nature.

N° 8 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 14

Dans l'article 65/4 proposé, remplacer l'alinéa 2 par ce qui suit:

“En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire est prise en compte avec un maximum d'un an pour le calcul de l'ancienneté en cas d'engagement du travailleur intérimaire dans un emploi fixe et pour la même fonction chez l'utilisateur, suivant immédiatement la période de travail intérimaire chez cet utilisateur.”

JUSTIFICATION

L'article 14 concerne le calcul de l'ancienneté pour les travailleurs intérimaires qui travaillent en tant qu'ouvriers. L'avant-dernier alinéa est formulé comme suit: “En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.”

Dans le texte de l'AIP, on peut toutefois lire le passage suivant: “La période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire sera également prise en compte en cas d'engagement du travailleur intérimaire dans un emploi fixe et pour la même fonction chez l'utilisateur, suivant immédiatement la période de travail intérimaire chez cet utilisateur;”

Dans l'accord interprofessionnel, il s'agit donc d'une période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire, l'engagement dans un emploi fixe faisant immédiatement suite au travail intérimaire. Ces conditions semblent avoir disparu du projet de loi. Le présent amendement tend à rétablir le texte de l'AIP.

In heel wat paritaire comités werden trouwens al cao's afgesloten die de carenzdag afschaffen of het aantal ervan beperken.

Meryame KITIR (sp.a)
Hans BONTE (sp.a)

Nr. 8 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 14

In het voorgestelde artikel 65/4, het tweede lid vervangen als volgt:

“Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever wordt bovendien de voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht met een maximum van één jaar mee in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit in geval van aanwerving van de uitzendkracht in een vaste betrekking en voor dezelfde functie bij de gebruiker onmiddellijk aansluitend op de interimperiode bij die gebruiker.”

VERANTWOORDING

Artikel 14 behandelt de berekening van de anciënniteit voor uitzendkrachten die werken als arbeider. Het voorlaatste lid stelt: “Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werkmans als uitzendkracht heeft verricht bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.”

In de tekst van het IPA staat nochtans: “Voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht wordt mee in aanmerking genomen in geval van aanwerving van de uitzendkracht in een vaste betrekking en voor dezelfde functie bij de gebruiker onmiddellijk aansluitend op de interimperiode bij die gebruiker;”

In het centraal akkoord gaat het dus over een voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht waarbij de aanwerving in een vaste betrekking onmiddellijk aansluit op de uitzendarbeid. Deze voorwaarden blijken te zijn weggefallen in het wetsontwerp. Dit amendement beoogt de tekst van het IPA te herstellen.

N° 9 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 14

Dans l'article 65/4 proposé, remplacer l'alinéa 3 par ce qui suit:

“Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins n'est pas considérée comme une interruption de la période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire, ni comme une entrave à un emploi fixe chez l'utilisateur visé à l'alinéa 2 suivant immédiatement la période de travail intérimaire.”

JUSTIFICATION

L'article 14 concerne le calcul de l'ancienneté de travailleurs intérimaires occupés sous le statut d'ouvrier. Le dernier alinéa dispose: “Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.”

Dans le texte de l'AIP, on peut toutefois lire: “Pour l'application du point 1, une période d'inactivité d'une semaine ou moins ne sera pas considérée comme une interruption de la période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire ni comme une entrave à un emploi fixe chez l'utilisateur suivant immédiatement la période de travail intérimaire.”

L'AIP semble donc indiquer que les périodes d'inactivité de courte durée ne sont tout simplement pas prises en compte lorsqu'il s'agit d'apprécier la “période ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire”. Dans le texte final du projet de loi, ces périodes sont toutefois purement et simplement comptabilisées en tant que périodes d'occupation, ce qui va clairement beaucoup plus loin.

N° 10 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 27

Dans l'article 86/2 proposé, remplacer le § 1^{er} par ce qui suit:

“Art. 86/2. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante:

— 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;

— 118 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;

Nr. 9 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 14

In het voorgestelde artikel 65/4, het derde lid vervangen als volgt:

“Elke periode van inactiviteit van een week of minder wordt niet beschouwd als onderbreking van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht noch als belemmering voor het onmiddellijk aansluiten op de vaste tewerkstelling bij de gebruiker bedoeld bij het tweede lid.”

VERANTWOORDING

Artikel 14 behandelt de berekening van de anciënniteit voor uitzendkrachten die als arbeider werken. Het laatste lid stelt: “Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendarbeidkracht bedoeld bij het tweede lid.”

In de tekst van het IPA staat nochtans: “Voor de toepassing van punt 1 wordt een periode van inactiviteit van één week of minder niet aanzien als onderbreking van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht noch als belemmering voor het onmiddellijk aansluiten op de vaste tewerkstelling bij de gebruiker.”

Het IPA lijkt dus te willen aangeven dat de korte inactiviteitsperiodes louter weggelaten worden bij de beoordeling van de “ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht”. In de uiteindelijke tekst van het wetsontwerp worden deze periodes echter gewoon meegerekend als periode van tewerkstelling, wat duidelijk heel wat verder gaat.

Nr. 10 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 27

In het voorgestelde artikel 86/2, § 1 vervangen als volgt:

“Art. 86/2. § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, wordt in afwijking van artikel 82, § 3, de op zeggingsstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld:

— 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;

— 118 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;

— 147 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;

— 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans;

— 206 jours pour les employés engagés depuis six ans à moins de sept ans;

— 236 jours pour les employés engagés depuis sept ans à moins de huit ans;

— 265 jours pour les employés engagés depuis huit ans à moins de neuf ans;

— 295 jours pour les employés engagés depuis neuf ans à moins de dix ans;

— 324 jours pour les employés engagés depuis dix ans à moins de onze ans;

— 354 jours pour les employés engagés depuis onze ans à moins de douze ans;

— 383 jours pour les employés engagés depuis douze ans à moins de treize ans;

— 413 jours pour les employés engagés depuis treize ans à moins de quatorze ans;

— 442 jours pour les employés engagés depuis quatorze ans à moins de quinze ans.

Pour les employés engagés depuis au moins quinze ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 29,5 jours par année d'ancienneté entamée. Le résultat doit être arrondi mathématiquement à l'unité supérieure (jusqu'à 5 dixièmes, à l'unité inférieure).

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont fixés de la manière suivante:

— 45 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;

— 91 jours pour les employés engagés depuis cinq ans et moins de dix ans;

— 137 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;

— 182 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32 200 euros."

— 147 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;

— 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn;

— 206 dagen voor de bedienden die van zes jaar tot minder dan zeven jaar in dienst zijn;

— 236 dagen voor de bedienden die van zeven jaar tot minder dan acht jaar in dienst zijn;

— 265 dagen voor de bedienden die van acht jaar tot minder dan negen jaar in dienst zijn;

— 295 dagen voor de bedienden die van negen jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;

— 324 dagen voor de bedienden die van tien jaar tot minder dan elf jaar in dienst zijn;

— 354 dagen voor de bedienden die van elf jaar tot minder dan twaalf jaar in dienst zijn;

— 383 dagen voor de bedienden die van twaalf jaar tot minder dan dertien jaar in dienst zijn;

— 413 dagen voor de bedienden die van dertien jaar tot minder dan veertien jaar in dienst zijn;

— 442 dagen voor de bedienden die van veertien jaar tot minder dan vijftien jaar in dienst zijn;

Voor de bedienden die minstens vijftien jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 29,5 dagen per begonnen jaar anciënniteit. Het resultaat hiervan dient wiskundig naar boven afgerond te worden (tot 5 tienden naar beneden af te ronden).

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld:

— 46 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;

— 91 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;

— 137 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;

— 182 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32 200 euro overschrijdt."

JUSTIFICATION

Les critères de convergence exigent une transposition stricte dans la loi. Le présent amendement vise à remplacer les délais de préavis pour les employés par les délais corrects précités.

N° 11 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 27

Dans l'article 86/2 proposé, remplacer le § 2 par ce qui suit:

“§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2014, par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16 100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante:

— 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;

— 114 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;

— 143 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;

— 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans;

— 200 jours pour les employés engagés depuis six ans à moins de sept ans;

— 229 jours pour les employés engagés depuis sept ans à moins de huit ans;

— 257 jours pour les employés engagés depuis huit ans à moins de neuf ans;

— 286 jours pour les employés engagés depuis neuf ans à moins de dix ans;

— 314 jours pour les employés engagés depuis dix ans à moins de onze ans;

— 343 jours pour les employés engagés depuis onze ans à moins de douze ans;

— 371 jours pour les employés engagés depuis douze ans à moins de treize ans;

— 400 jours pour les employés engagés depuis treize ans à moins de quatorze ans;

VERANTWOORDING

De convergentiecriteria vereisen een nauwgezette omzetting in de wet. Dit amendement vervangt de opzeggingstermijnen voor bedienden door onderstaande, correcte termijnen.

Nr. 11 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 27

In het voorgestelde artikel 86/2, paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

“§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt betekend vanaf 1 januari 2014, wordt, wanneer het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld:

— 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;

— 114 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;

— 143 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;

— 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn;

— 200 dagen voor de bedienden die van zes jaar tot minder dan zeven jaar in dienst zijn;

— 229 dagen voor de bedienden die van zeven jaar tot minder dan acht jaar in dienst zijn;

— 257 dagen voor de bedienden die van acht jaar tot minder dan negen jaar in dienst zijn;

— 286 dagen voor de bedienden die van negen jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;

— 314 dagen voor de bedienden die van tien jaar tot minder dan elf jaar in dienst zijn;

— 343 dagen voor de bedienden die van elf jaar tot minder dan twaalf jaar in dienst zijn;

— 371 dagen voor de bedienden die van twaalf jaar tot minder dan dertien jaar in dienst zijn;

— 400 dagen voor de bedienden die van dertien jaar tot minder dan veertien jaar in dienst zijn;

— 429 jours pour les employés engagés depuis quatorze ans à moins de quinze ans.

Pour les employés engagés depuis au moins quinze ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 28,6 jours par année d'ancienneté entamée. Le résultat doit être arrondi mathématiquement à l'unité supérieure ou inférieure (jusqu'à 5 dixièmes, à l'unité inférieure et à partir de 5 dixièmes, à l'unité supérieure).

Le Roi peut modifier les délais par arrêté délibéré en conseil des ministres sur avis conforme du conseil national du Travail.

JUSTIFICATION

Les critères de convergence exigent une transposition stricte dans la loi. Le présent amendement vise à remplacer les délais de préavis pour les employés par les délais corrects précités.

N° 12 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 27

Remplacer l'article 86/2, § 4, alinéa 2, par ce qui suit:

“En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire sera également prise en compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an en cas d'engagement du travailleur intérimaire dans un emploi fixe et pour la même fonction chez l'utilisateur, suivant immédiatement la période de travail intérimaire chez cet utilisateur.”

JUSTIFICATION

L'article 27 porte sur le calcul de l'ancienneté pour les intérimaires qui travaillent en tant qu'employés. L'avant-dernier alinéa du § 4 dispose que: “En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.”

Or, le texte de l'AIP prévoit ce qui suit: “La période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire sera également prise en compte en cas d'enga-

— 429 dagen voor de bedienden die van veertien jaar tot minder dan vijftien jaar in dienst zijn.

Voor de bedienden die minstens vijftien jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 28,6 dagen per begonnen jaar anciënniteit. Het resultaat hiervan dient wiskundig naar boven of beneden afgerond te worden (tot 5 tienden naar beneden af te ronden, vanaf 5 tienden naar boven af te ronden).

De Koning kan de termijnen wijzigen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad na eensluitend advies van de Nationale Arbeidsraad.”

VERANTWOORDING

De convergentiecriteria vereisen een nauwgezette omzetting in de wet. Dit amendement vervangt de opzeggingstermijnen voor bedienden door onderstaande, correcte termijnen.

Nr. 12 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 27

In het voorgestelde artikel 86/2, paragraaf 4, tweede lid, vervangen door wat volgt:

“Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever wordt bovendien de voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht met een maximum van één jaar mee in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit in geval van aanwerving van de uitzendkracht in een vaste betrekking en voor dezelfde functie bij de gebruiker onmiddellijk aansluitend op de interimperiode bij die gebruiker.”

VERANTWOORDING

Artikel 27 behandelt de berekening van de anciënniteit voor uitzendkrachten die als bediende werken. Het voorlaatste lid van paragraaf 4 stelt: “Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een bediende als uitzendkracht heeft verricht bij zijn werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.”

In de tekst van het IPA staat nochtans: “Voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht wordt mee in aanmerking genomen in geval van aanwerving

gement du travailleur intérimaire dans un emploi fixe et pour la même fonction chez l'utilisateur, suivant immédiatement la période de travail intérimaire chez cet utilisateur;”

L'AIP porte donc sur une période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire, l'engagement dans un emploi fixe suivant immédiatement la période de travail intérimaire. Ces conditions ont visiblement disparu dans le projet de loi. Le présent amendement tend à rétablir le texte de l'AIP.

N° 13 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 27

Dans l'article 86/7, § 4, proposé, remplacer l'alinéa 3 par ce qui suit:

“Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins n'est pas considérée comme une interruption de la période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire ni comme une entrave à un emploi fixe chez l'utilisateur visé à l'alinéa 2 suivant immédiatement la période de travail intérimaire.”

JUSTIFICATION

L'article 27 concerne le calcul de l'ancienneté pour les intérimaires qui travaillent en tant qu'employés. Le dernier alinéa du § 4 est rédigé comme suit: “Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.”

Le texte de l'AIP est pourtant formulé comme suit: “Pour l'application du point 1, une période d'inactivité d'une semaine ou moins ne sera pas considérée comme une interruption de la période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire ni comme une entrave à un emploi fixe chez l'utilisateur suivant immédiatement la période de travail intérimaire.”

L'AIP semble donc vouloir indiquer que les courtes périodes d'inactivité sont tout simplement négligées lorsqu'il s'agit d'apprécier la “période antérieure et ininterrompue d'occupation en qualité de travailleur intérimaire”. Le texte définitif du projet de loi comptabilise toutefois ces périodes comme de simples périodes d'occupation, ce qui va clairement plus loin.

N° 14 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 38 à 43

Dans ces articles, ainsi que dans l'intitulé du chapitre 6, remplacer chaque fois les mots “prime d'accompagnement” par les mots “prime de licenciement”.

van de uitzendkracht in een vaste betrekking en voor dezelfde functie bij de gebruiker onmiddellijk aansluitend op de interimperiode bij die gebruiker;”

In het IPA gaat het dus over een voorafgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht waarbij de aanwerving in een vaste betrekking onmiddellijk aansluit op de interimarbeid. Deze voorwaarden blijken te zijn weggelaten in het wetsontwerp. Dit amendement beoogt de tekst van het IPA te herstellen.

Nr. 13 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 27

In het voorgestelde artikel 86/7, § 4, het derde lid vervangen als volgt:

“Elke periode van inactiviteit van een week of minder wordt niet beschouwd als onderbreking van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht noch als belemmering voor het onmiddellijk aansluiten op de vaste tewerkstelling bij de gebruiker bedoeld bij het tweede lid.”

VERANTWOORDING

Artikel 27 behandelt de berekening van de anciënniteit voor uitzendkrachten die als bediende werken. Het laatste lid van paragraaf 4 stelt: “Elke periode van inactiviteit van een week of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendarbeidkracht bedoeld bij het tweede lid.”

In de tekst van het IPA staat nochtans: “Voor de toepassing van punt 1 wordt een periode van inactiviteit van één week of minder niet aanzien als onderbreking van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht noch als belemmering voor het onmiddellijk aansluiten op de vaste tewerkstelling bij de gebruiker.”

Het IPA lijkt dus te willen aangeven dat de korte inactiviteitsperiodes louter weggelaten worden bij de beoordeling van de “ononderbroken periode van tewerkstelling als uitzendkracht”. In de uiteindelijke tekst van het wetsontwerp worden deze periodes echter gewoon meegerekend als periode van tewerkstelling, wat duidelijk heel wat verder gaat.

Nr. 14 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 38 tot 43

In deze artikelen en in het opschrift van hoofdstuk 6 het woord “begeleidingspremie” altijd vervangen door “ontslagpremie”.

JUSTIFICATION

L'une des mesures anticrise concerne la prime ONEm pour les ouvriers licenciés. L'accord interprofessionnel perpétue cette prime et la module en fonction de l'ancienneté. En cas de licenciement par l'employeur, les travailleurs recevront désormais, sans la moindre condition, une prime allant de 1 250 à 3 750 euros. Cette prime est à charge de l'ONEm. Son octroi n'est assorti d'aucune mesure d'accompagnement ni d'activation. Il s'agit d'une simple indemnité de licenciement, qui permet de répercuter sur l'ONEm une partie des frais de licenciement. Le présent amendement tend dès lors à remplacer la dénomination trompeuse de "prime d'accompagnement" par l'expression plus correcte "prime de licenciement".

N° 15 DE MME DEMIR ET CONSORTS

Art. 55

Compléter cet article par l'alinéa suivant:

"Les partenaires sociaux procéderont au sein du Conseil national du travail, d'ici à fin octobre 2011, à une évaluation approfondie du Pacte de solidarité entre les générations, conformément aux dispositions légales en la matière."

JUSTIFICATION

L'accord central mentionne que les partenaires sociaux procéderont au sein du Conseil national du travail, d'ici à fin octobre 2011, à une évaluation approfondie du Pacte de solidarité entre générations, conformément aux dispositions légales en la matière. Cela signifie qu'on examinera en détail tous les régimes actuels de départ anticipé dans le cadre de la prépension, en vue de les adapter éventuellement. Il se recommande également d'inscrire cette disposition de l'AIP littéralement dans la loi. Ainsi, il est clairement précisé que la prolongation des régimes spéciaux de prépension jusque fin 2012 n'est pas une formalité. En se basant sur les résultats de l'évaluation du Pacte de solidarité entre générations, on pourra prendre une nouvelle décision au sujet des régimes de prépension.

N° 16 DE MME KITIR

Art. 47

Compléter l'alinéa 3 par ce qui suit:

"visée par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, sans préjudice de dispositions plus

VERANTWOORDING

Een van de anticrisismaatregelen betreft de RVA-premie voor ontslagen arbeiders. Deze premie wordt in het centraal akkoord bestendigd en gemoduleerd naar anciënniteit. Zonder enige voorwaarde krijgen werknemers in de toekomst bij ontslag door de werkgever een premie die varieert tussen 1 250 en 3 750 euro. Deze valt ten laste van de RVA. Aan de toekenning ervan is geen enkele begeleidende of activerende maatregel verbonden. Het betreft louter een vergoeding bij ontslag, waardoor een deel van de ontslagkosten worden afgewenteld op de RVA. Dit amendement beoogt dan ook de misleidende benaming "begeleidingspremie" te vervangen door het correctere "ontslagpremie".

Nr. 15 VAN MEVROUW DEMIR c.s.

Art. 55

Dit artikel aanvullen met het volgende lid:

"De sociale partners zullen in de Nationale Arbeidsraad tegen eind oktober 2011 een grondige evaluatie maken van het Generatiepact overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake."

VERANTWOORDING

Het centraal akkoord vermeldt dat de sociale partners bij de NAR tegen eind oktober van dit jaar een grondige evaluatie zullen maken van het Generatiepact. Dat impliceert dat alle bestaande regelingen rond vervroegde uittreding in het kader van brugpensioen onder de loep zullen genomen worden, met het oog op een eventuele aanpassing. Het strekt tot aanbeveling om deze bepaling uit het IPA ook letterlijk in de wet op te nemen. Op die manier wordt duidelijk gesteld dat de verlenging van de bijzondere brugpensioenregelingen tot eind 2012 geen formaliteit is. Op basis van de resultaten van de evaluatie van het Generatiepact kan dan een nieuwe beslissing genomen worden omtrent deze brugpensioenregelingen.

Zuhal DEMIR (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)
Miranda VAN EETVELDE (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)

Nr. 16 VAN MEVROUW KITIR

Art. 47

Het derde lid aanvullen met de volgende woorden:

"bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, onverminderd gunstiger

favorables prévues dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise."

JUSTIFICATION

La loi ne dit pas de quelle indemnité complémentaire il s'agit. La CCT n° 17 ne s'applique pas non plus automatiquement à ce type de prépension.

N° 17 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 1/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 2, insérer un article 1/1, rédigé comme suit:

"Art. 1/1. À l'article 2 de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel sont apportées les modifications suivantes:

1. au § 4, point 1°, les mots "15 %" sont chaque fois remplacés par les mots "20 %";

2. au § 4, point 2°, les mots "20 %" sont remplacés par les mots "25 %";

3. au § 4, point 3°, les mots "15 %" sont chaque fois remplacés par les mots "20 %";

4. au § 5, les mots "20 %" sont remplacés par les mots "25 %".

JUSTIFICATION

Le projet gouvernemental prévoit la prolongation du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés jusque fin 2012. Cette mesure avait été prise pour la première fois au cœur de la crise économique et engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'Emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi 2010). Dans ce cadre, vu le contexte budgétaire très difficile et vu la reprise économique, la prolongation de cette mesure doit être accompagnée d'un recalibrage des critères permettant d'estimer qu'une entreprise est en difficulté. Ce faisant, on veut éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises.

bepalingen vastgesteld in een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst."

VERANTWOORDING

De wet zegt niets over welke aanvullende vergoeding het hier gaat. Ook cao nr. 17 is niet automatisch van toepassing op dit type brugpensioen.

Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 17 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 1/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 2 een artikel 1/1 invoegen, luidende:

"Art. 1/1. In artikel 2 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in § 4, 1°, wordt het percentage "15 %" telkens vervangen door het percentage "20 %";

2. in § 4, 2°, wordt het percentage "20 %" vervangen door het percentage "25 %";

3. in § 4, 3°, wordt het percentage "15 %" telkens vervangen door het percentage "20 %";

4. in § 5 wordt het percentage "20 %" vervangen door het percentage "25 %".

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp van de regering voorziet erin dat de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verlengd tot eind 2012. Die maatregel werd voor het eerst genomen op het hoogtepunt van de economische crisis en brengt voor de Rijksfinanciën aanzienlijke kosten mee (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de documenten die door de minister van Werk werden voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010). Gezien de heel moeilijke begrotingssituatie en de economische opleving moet de verlenging van die maatregel gepaard gaan met een herijking van de criteria om te bepalen of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert. Aldus kan worden voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht van die maatregel gebruik maken.

Nous insistons par ailleurs pour que cette mesure soit encadrée sectoriellement. Il apparaît en effet que, dans le passé, certaines fédérations patronales n'étaient pas prêtes à conclure des CCT sectorielles.

N° 18 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 17

Dans l'article 77/1 proposé, remplacer le § 4 et le § 5 comme suit:

“§ 4. 1° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 20 % de la production doit:

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution des heures de travail productives des travailleurs en relation de celle-ci;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

2° L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède

Overigens dringen wij erop aan dat die maatregel in de sector-cao's wordt opgenomen. In het verleden bleken immers niet alle werkgeversfederaties bereid te zijn daaromtrent een sector-cao te sluiten.

Nr. 18 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 17

In het voorgestelde artikel 77/1 de §§ 4 en 5 vervangen door wat volgt:

“§ 4. 1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 20 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a) l(en) voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 20 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- verkregen worden door een weging die rekening houdt met de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces, en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen bezorgd aan de ondernemingsraad;

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van

le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 5, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 25 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

3° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 20 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre

La diminution substantielle de 20 % des commandes doit:

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1^{er}, 2^o, un chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 25 % du nombre total de jours déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale, elle doit en apporter la

Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens hetwelk het formulier bedoeld bij artikel 5 wordt betekend, kampt met een aantal dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor de arbeiders, ten belope van ten minste 25 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 20 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 20 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- verkregen worden door een weging die rekening houdt met de belangrijkheid van de diverse bestellingen, en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen bezorgd aan de ondernemingsraad.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan bij aangetekend schrijven bezorgt aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden zoals bepaald in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als bedoeld in artikel 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2^o, aanvoert te kampen met tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor de arbeiders, ten belope van ten minste 25 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes visés à l'article 77/3.

Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au § 3."

JUSTIFICATION

Le projet gouvernemental prévoit la prolongation du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés jusque fin 2012. Cette mesure avait été prise pour la première fois au cœur de la crise économique et engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'Emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi 2010). Dans ce cadre, vu le contexte budgétaire très difficile et vu la reprise économique, la prolongation de cette mesure doit être accompagnée d'un recalibrage des critères permettant d'estimer qu'une entreprise est en difficulté. Ce faisant, on veut éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises.

Nous insistons par ailleurs pour que cette mesure soit encadrée sectoriellement. Il apparaît en effet que, dans le passé, certaines fédérations patronales n'étaient pas prêtes à conclure des CCT sectorielles.

N° 19 DE M GILKINET ET CONSORTS

Art. 10

Remplacer les mots "à partir du 1^{er} janvier 2012" par les mots "à partir de l'entrée en vigueur de la loi du.....modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel".

N° 20 DE M GILKINET ET CONSORTS

Art. 11

Remplacer cet article comme suit:

"Art. 11. Dans la section 2, insérée par l'article 10, il est inséré un article 65/1, rédigé comme suit:

"Art. 65/1 La présente section est applicable à tous les contrats qui sont en cours lors de l'entrée en vigueur

aangegeven dagen, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen, als bedoeld in artikel 77/3.

De bovenvermelde documenten en formulieren moeten gevoegd worden bij de aanvraag als bedoeld in § 3."

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp van de regering voorziet erin dat de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verlengd tot eind 2012. Die maatregel werd voor het eerst genomen op het hoogtepunt van de economische crisis en brengt voor de Rijksfinanciën aanzienlijke kosten mee (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de documenten die door de minister van Werk werden voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010). Gezien de heel moeilijke begrotingssituatie en de economische opleving moet de verlenging van die maatregel gepaard gaan met een herijking van de criteria om te bepalen of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert. Aldus kan worden voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht van die maatregel gebruik maken.

Overigens dringen wij erop aan dat die maatregel in de sector-cao's wordt opgenomen. In het verleden bleken immers niet alle werkgeversfederaties bereid te zijn daaromtrent een sector-cao te sluiten.

Nr. 19 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 10

De woorden "vanaf 1 januari 2012" vervangen door de woorden "vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet van ... houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord".

Nr. 20 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 11

Dit artikel vervangen door wat volgt:

"Art. 11. In de bij artikel 10 ingevoegde afdeling 2 wordt een artikel 65/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 65/1. Deze afdeling is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die bestaan bij de inwerking-

de la loi du.....modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel et à tous les nouveaux engagés à partir de l'entrée en vigueur de la loi précitée."."

JUSTIFICATION

La distinction entre ouvriers et employés n'a plus guère de raisons d'exister. La distinction entre tâches manuelles et intellectuelles à la base des deux statuts semble en effet de moins en moins pertinente, vu l'évolution progressive de notre économie. En outre, cette distinction engendre une dualisation sur le marché du travail qui n'est pas souhaitable. Une telle différence de statuts est d'ailleurs inexistante dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Enfin, selon un avis rendu dès 1993 par la Cour constitutionnelle, cette discrimination est contraire à la Constitution et doit donc être éliminée à terme. Depuis ce jugement intervenu il y a déjà 17 ans, la question de l'harmonisation des statuts n'a malheureusement pu aboutir, malgré diverses négociations entreprises notamment lors de la discussion d'accords interprofessionnels réussis.

Il convient, en particulier, d'augmenter la durée de préavis des ouvriers. La durée de préavis (et donc son coût) doit être un frein aux licenciements et une mesure de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

Dans ce contexte, il est essentiel de prolonger le préavis de tous les ouvriers, et donc notamment aussi de ceux dont l'exécution du contrat de travail est antérieure à la promulgation de la présente loi. L'instauration d'une différence de traitement entre ouvriers ayant signé leur contrat avant le 1^{er} janvier 2012 et ceux l'ayant fait après est injuste.

L'avis du Conseil d'État vis-à-vis du présent projet de loi rejoint d'ailleurs ce point de vue:

"En outre, en ce qui concerne le régime de licenciement, les mesures en projet instaurent une nouvelle distinction entre les catégories d'ouvriers et d'employés, selon que l'exécution du contrat de travail a commencé avant le 1^{er} janvier 2012 ou à partir de cette date. Dans le premier cas, le régime actuel reste en vigueur, dans le second, c'est le nouveau régime qui est applicable. L'instauration de cette différence de traitement peut difficilement être regardée comme une mesure transitoire limitée dans le temps, puisqu'il faut supposer que, par exemple, les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail commence à courir juste avant le 1^{er} janvier 2012 et qui sont occupés de manière ininterrompue chez le même employeur, seront encore soumis au régime actuel pour une

trekking van de wet van... tot wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, alsook op alle personen die vanaf de inwerkingtreding van voornoemde wet in dienst worden genomen."."

VERANTWOORDING

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden valt nauwelijks nog te rechtvaardigen. Gelet op de geleidelijke verandering van onze economie lijkt het onderscheid tussen manuele en intellectuele arbeid dat aan die tweedeling ten grondslag ligt, hoe langer hoe meer irrelevant. Bovendien leidt dat onderscheid tot een ongewenste polarisatie op de arbeidsmarkt. Die opsplitsing in twee afzonderlijke statuten bestaat overigens in bijna geen enkel ander OESO-land. Tot slot heeft het Grondwettelijk Hof al in een arrest van 1993 geoordeeld dat die discriminatie ongrondwettig is en dus op termijn moet worden weggewerkt. Hoewel dat arrest al bijna 17 jaar oud is, kon de harmonisering van de statuten nooit worden afgerond, al werd die meermaals ter sprake gebracht, met name bij de opeenvolgende onderhandelingen over een centraal akkoord.

In de eerste plaats moet de opzeggingstermijn voor de arbeiders worden opgetrokken. Door de opzeggingstermijn te verlengen (en bijgevolg duurder te maken) moet ontslag worden bemoeilijkt en de werkgelegenheid worden bestendig. De ondernemingen een ontslagverbod opleggen kan moeilijk (te meer als ontslag van een aantal werknemers de enige manier is om het voortbestaan van de onderneming te waarborgen), maar toch is het belangrijk dat de onderneming de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

Daarom moet de opzeggingstermijn van alle arbeiders worden verlengd, dus ook ingeval de arbeidsovereenkomst dateert van vóór de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*. Het zou onrechtvaardig zijn arbeiders met een arbeidsovereenkomst van vóór 1 januari 2012 anders te behandelen dan die met een arbeidsovereenkomst die later ingaat.

In zijn advies over dit wetsontwerp huldigt de Raad van State overigens dezelfde opvatting:

"De ontworpen maatregelen doen bovendien, wat de ontslagregeling betreft, een nieuw verschil in behandeling ontstaan tussen de categorieën van arbeiders en van bedienden onderling, al naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór of aanvangt vanaf 1 januari 2012. In het eerste geval blijft de huidige regeling van toepassing, in het tweede geval is de nieuw ontworpen regeling van toepassing. De invoering van dit verschil in behandeling kan bezwaarlijk worden opgevat als een in de tijd beperkte overgangsmaatregel, nu moet worden aangenomen dat bijvoorbeeld werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt net vóór 1 januari 2012 en die ononderbroken bij

longue période. Sous réserve de l'adoption future d'éventuelles mesures visant à poursuivre l'harmonisation entre le régime actuel et le nouveau régime, qui permettrait de concevoir effectivement la mesure actuellement en projet comme une mesure transitoire limitée dans le temps, cette différence de traitement nouvellement instaurée paraît difficilement justifiable.”

Par ailleurs, comme le rappelle le conseil d'état, l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne dispose:

“En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent: (...)

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi.”

Les conclusions du rapport du Comité européen des droits sociaux de décembre 2010 concernant le régime actuellement en vigueur en Belgique mentionnent ce qui suit:

“(…) “le Comité considère que certaines catégories de travailleurs ne sont pas couverts de manière adéquate compte tenu du fait que le socle minimal garanti par la loi relative aux contrats de travail n'est pas conforme à l'article 4, § 4 de la Charte révisée. Il s'agit notamment d'un préavis de 28 jours qui n'est pas raisonnable pour le travailleur qui a trois ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV, Malte) et 56 jours pour le travailleur qui a dix ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV-2 Italie)”.

Il convient donc de modifier l'article 11, comme proposé. Ce faisant, à partir de la promulgation de la présente loi, il conviendra d'adapter le délai de préavis de tous les contrats ouvriers.

Par soucis de cohérence, il convient également de déposer un amendement à l'article 32, qui vise l'entrée en vigueur du chapitre 3 du présent projet de loi.

N° 21 DE M GILKINET ET CONSORTS

Art. 13

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 13. Dans la même section 2, il est inséré un article 65/3, rédigé comme suit:

“Art. 65/3. § 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 entré en vigueur avant l'entrée en vigueur de la loi précitée du..., adaptent ces délais de préavis

dezelvde werkgever worden tewerkgesteld, nog gedurende een lange tijdsspanne onder de huidige regeling zullen vallen. Behoudens eventueel latere maatregelen in de richting van een verdere harmonisatie tussen de huidige en de nieuwe regeling, waardoor de thans ontworpen maatregel wel degelijk zou kunnen worden opgevat als een in de tijd beperkte overgangsmaatregel, lijkt dit nieuw ingevoerde verschil in behandeling moeilijk te kunnen worden verantwoord.”.

Zoals de Raad van State aangeeft, bepaalt artikel 4, § 4, van het Europees Sociaal Handvest overigens het volgende:

“Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich: (...)

4. het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging van hun dienstbetrekking te erkennen.”

Over de vigerende regeling in België wordt in de conclusies van het rapport van het Europees Comité voor sociale rechten van december 2010 het volgende gesteld:

“(…) Nevertheless, the Committee notes that some categories of employees are left without adequate protection, as the maximum statutory notice period provided by the Employment Contracts Act is not in conformity with the Article 4, § 4, of the Revised Charter. Namely, 28 days' notice is insufficient for workers with three or more years' service (Conclusions XIV, Malta) and 56 days for workers with ten years' service and more (Conclusions XIV-2, Italy)”.

Het ontworpen artikel 11 moet derhalve worden gewijzigd. De opzeggingstermijn van alle arbeidsovereenkomsten zal bijgevolg moeten worden aangepast zodra deze wet in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Met het oog op de samenhang zal een amendement moeten worden ingediend op artikel 32, dat betrekking heeft op de inwerkingtreding van hoofdstuk 3 van dit wetsontwerp.

Nr. 21 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 13

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 13. In dezelfde afdeling 2 wordt een artikel 65/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/3. § 1. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is voordat de voornoemde wet van... van kracht is geworden, passen die opzeggings-

dans la même proportion que celle appliquée à l'article 65/2 avant le 1^{er} janvier 2012, sans que ceux-ci puissent être inférieurs aux délais de préavis fixé à l'article 65/2.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires qui ont dérogé par conventions sectorielles aux délais de préavis, fixés dans la convention collective de travail n° 75, entrée en vigueur avant la promulgation de la loi précitée du..., doivent adapter ceux-ci de telle manière à ce que les délais de préavis soient augmentés dans la même proportion que celle appliquée à l'article 65/2, avant le 1^{er} janvier 2012, sans que ceux-ci puissent être inférieurs aux délais de préavis fixé à l'article 65/2.

§ 3. Il peut être dérogé aux dispositions de l'article 65/2, en application des articles 60 et 61.

§ 4. Les délais de préavis applicables en application du présent article sont les délais de préavis en vigueur au moment où le congé est notifié.”

JUSTIFICATION

La distinction entre ouvriers et employés n'a plus guère de raisons d'exister. La distinction entre tâches manuelles et intellectuelles à la base des deux statuts semble en effet de moins en moins pertinente, vu l'évolution progressive de notre économie. En outre, cette distinction engendre une dualisation sur le marché du travail qui n'est pas souhaitable. Une telle différence de statuts est d'ailleurs inexistante dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Enfin, selon un avis rendu dès 1993 par la Cour constitutionnelle, cette discrimination est contraire à la Constitution et doit donc être éliminée à terme. Depuis ce jugement intervenu il y a déjà 17 ans, la question de l'harmonisation des statuts n'a malheureusement pu aboutir, malgré diverses négociations entreprises notamment lors de la discussion d'accords interprofessionnels successifs.

Il convient, en particulier, d'augmenter la durée de préavis des ouvriers. La durée de préavis (et donc son coût) doit être un frein aux licenciements et une mesure de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

Si le maintien d'un emploi a un coût, sa suppression également, ce qui est trop souvent sous-évalué par les employeurs.

termijnen vóór 1 januari 2012 aan in dezelfde verhouding als die welke is toegepast voor artikel 65/2, zonder dat die korter mogen zijn dan de in artikel 65/2 vastgestelde opzeggingstermijnen.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités die bij sectorale overeenkomst hebben afgeweken van de opzeggingstermijnen die zijn vastgesteld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75, die in werking is getreden vóór de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van de voornoemde wet van..., moeten die sectorale overeenkomsten aanpassen zodat de opzeggingstermijnen vóór 1 januari 2012 in dezelfde verhouding worden verlengd als die welke is toegepast voor artikel 65/2, zonder dat die korter mogen zijn dan de in artikel 65/2 vastgestelde opzeggingstermijnen.

§ 3. Er kan, met toepassing van de artikelen 60 en 61, worden afgeweken van de bepalingen van artikel 65/2.

§ 4. De opzeggingstermijnen van toepassing in uitvoering van dit artikel zijn de opzeggingstermijnen van kracht op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag.”

VERANTWOORDING

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden valt nauwelijks nog te rechtvaardigen. Gelet op de geleidelijke verandering van onze economie lijkt het onderscheid tussen manuele en intellectuele arbeid dat aan die tweedeling ten grondslag ligt, hoe langer hoe meer irrelevant. Bovendien leidt dat onderscheid tot een ongewenste polarisatie op de arbeidsmarkt. Die opsplitsing in twee afzonderlijke statuten bestaat overigens in bijna geen enkel ander OESO-land. Tot slot heeft het Grondwettelijk Hof al in een arrest van 1993 geoordeeld dat die discriminatie ongrondwettig is en dus op termijn moet worden weggewerkt. Hoewel dat arrest al bijna 17 jaar oud is, kon de harmonisering van de statuten nooit worden afgerond, al werd die meermaals ter sprake gebracht, met name bij de opeenvolgende onderhandelingen over een centraal akkoord.

In de eerste plaats moet de opzeggingstermijn voor de arbeiders worden opgetrokken. Door de opzeggingstermijn te verlengen (en bijgevolg duurder te maken) moet ontslag worden bemoeilijkt en de werkgelegenheid worden bestendig. De ondernemingen een ontslagverbod opleggen kan moeilijk (te meer als ontslag van een aantal werknemers de enige manier is om het voortbestaan van de onderneming te waarborgen is), maar toch is het belangrijk dat de onderneming de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

Het kost geld om banen te behouden, maar ook om er te schrappen. Al te vaak onderschatten de werkgevers de kostprijs van het schrappen van banen.

Ces conséquences négatives, aujourd'hui largement reconnues par un nombre de plus en plus importants d'études académiques, affectent les travailleurs, les entreprises elles-mêmes et la société dans son ensemble:

— les licenciements influencent négativement le moral des travailleurs qui demeurent au sein de l'entreprise. Des études montrent que ceux-ci deviennent plus anxieux et que cela affecte leur productivité;

— les licenciements influencent négativement le capital humain détenu par les entreprises; ce qui est susceptible d'affecter durablement leur rentabilité;

— les licenciements engendrent une série de conséquences dramatiques pour les personnes remerciées: risque de pauvreté plus élevé, risques accrus au niveau de la santé, difficultés à acquérir ou à conserver un logement,...

— la flexibilité du marché de l'emploi n'est pas forcément bénéfique pour les pays. Une récente étude de l'OCDE a mis en exergue que la croissance de la productivité de la main d'œuvre était supérieure dans les économies qui comportaient plus d'interdictions formelles au niveau du licenciement des travailleurs;

— les licenciements génèrent une baisse des dépenses, non seulement dans le chef de ceux qui ont perdu leur emploi, mais également dans le chef ceux qui n'ont pas perdu leur emploi mais qui craignent désormais de subir le même sort. En licenciant, les employeurs se tirent donc eux-mêmes une balle dans le pied, puisqu'ils se privent de recettes futures.

Sur base des éléments précités, il apparaît que des licenciements facilités aujourd'hui ne permettent pas une réembauche automatique et massive de travailleurs à terme, puisque les entreprises, elles-mêmes, semblent être perdantes.

Dans ce contexte, pour que ces conséquences négatives soient, en partie du moins, internalisées par les entreprises, celles-ci devraient porter le coût intégral de leurs décisions de licencier.

À cet égard, le présent amendement vise à appliquer l'amélioration du statut ouvrier prévue par le projet du gouvernement (+15 %), non seulement aux ouvriers soumis à la CCT n° 75, mais aussi aux ouvriers auxquels s'appliquent déjà un arrêté royal ou des conventions sectorielles déterminant d'autres délais de préavis. Dans ces deux derniers cas (AR et conventions sectorielles), les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires sont invitées à effectuer des adaptations, sans que les nouveaux délais prévus puissent être inférieurs aux délais de préavis fixé à l'article 65/2.

Almaar vaker bevestigt universitair onderzoek de negatieve gevolgen van ontslag, niet alleen voor de werknemers, maar ook voor de ondernemingen en de hele samenleving:

— ontslagen hebben een negatieve invloed op het moreel van de werknemers die achterblijven. Onderzoek toont aan dat zij angstiger worden en dat hun productiviteit er daardoor op achteruitgaat;

— ontslagen hebben een negatieve invloed op het menselijk bedrijfskapitaal, wat de bedrijfsrendabiliteit blijvend kan ondermijnen;

— ontslagen hebben voor de betrokkenen dramatische gevolgen: meer kans op armoede, meer gezondheidsrisico's, moeilijkheden om een woning te verwerven of te behouden enzovoort;

— flexibiliteit op de arbeidsmarkt is niet noodzakelijkerwijs gunstig voor het land. Uit een recente OESO-studie blijkt dat de arbeidsproductiviteit sneller groeit in economieën waar inzake ontslag van werknemers méér wettelijke verbodsbepalingen gelden;

— ontslagen leiden ertoe dat minder wordt uitgegeven, niet alleen door wie zijn werk verliest, maar ook door wie vreest hetzelfde lot te zullen moeten ondergaan. Met ontslagen schieten de werkgevers zichzelf in de voet, aangezien zij zichzelf toekomstige inkomsten ontzeggen.

Op basis van die elementen blijkt dat ontslagen die thans worden vergemakkelijkt op termijn niet automatisch en massaal tot nieuwe banen leiden; de ondernemingen lijken immers zelf aan het kortste eind te trekken.

De ondernemingen moeten die negatieve gevolgen dan ook minstens gedeeltelijk intern opvangen; zij dienen zelf volledig de kosten te dragen van hun beslissingen om werknemers te ontslaan.

In dat opzicht strekt dit amendement ertoe de door het wetsontwerp van de regering in uitzicht gestelde verbetering van het arbeidersstatuut (+15 %) niet alleen toe te passen op de werknemers die onderworpen zijn aan cao nr. 75, maar ook op die waarvoor krachtens een koninklijk besluit of een sector-cao andere opzeggingstermijnen gelden. In de laatste twee gevallen (koninklijk besluit en sector-cao) wordt de paritaire comités of paritaire subcomités gevraagd wijzigingen door te voeren, zonder dat de nieuwe opzeggingstermijnen korter mogen zijn dan de in artikel 65/2 vastgestelde opzeggingstermijnen.

N° 22 DE M GILKINET ET CONSORTS

Art. 14

À l'article 65/4, proposé, remplacer les alinéas 2 et 3 par l'alinéa suivant:

“En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, toute période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pour autant que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.”

JUSTIFICATION

Le présent article vise à ce que toutes les périodes de travail intérimaire soient comptabilisées au niveau de l'ancienneté du travailleur. La prise en compte de ces périodes de travail intérimaire apparaît aujourd'hui essentielle dans un contexte général de flexibilisation accru du marché du travail. En Belgique, actuellement, plus de 90 000 personnes travaillent en effet tous les jours sous contrats intérimaires.

N° 23 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 10/1 (nouveau)

Insérer un article 10/1, rédigé comme suit:

“Art. 10/1. Dans le titre II de la même loi, le chapitre III dont le texte actuel formera la section 1 intitulée “Régime général”, il est inséré une section 3 intitulée “Dispositions particulières à partir du 1^{er} janvier 2014”.”

N° 24 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 11/1 (nouveau)

Insérer un article 11/1, rédigé comme suit:

“Art. 11/1. Dans la section 3, insérée par l'article 10/1, il est inséré un article 65/1/1 rédigé comme suit:

“Art. 65/1/1. La présente section est applicable à tous les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014 et à tous les nouveaux engagés à partir du 1^{er} janvier 2014.””

Nr. 22 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 14

In het voorgestelde artikel 65/4, het tweede en het derde lid vervangen door de volgende bepaling:

“Als het ontslag door de werkgever wordt gegeven, wordt bovendien ieder vroeger tijdvak van tewerkstelling van de arbeider als uitzendkracht bij de werkgever als gebruiker in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit, op voorwaarde dat de bij de werkgever uitgeoefende functie dezelfde is als die welke als uitzendkracht werd uitgeoefend.”

VERANTWOORDING

Dit artikel beoogt dat alle tijdvakken als uitzendkracht in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer. In een algemene context van toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt het thans essentieel dat met die tijdvakken als uitzendkracht rekening wordt gehouden. Vandaag werken in België immers meer dan 90 000 mensen dagelijks met een overeenkomst als uitzendkracht.

Nr. 23 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 10/1 (nieuw)

Een nieuw artikel 10/1 invoegen, luidende:

“Art. 10/1. In titel II van dezelfde wet wordt in hoofdstuk III, waarvan de bestaande tekst een afdeling 1 wordt met als opschrift “Algemene regeling”, wordt een afdeling 3 ingevoegd, met als opschrift “Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2014”.”

Nr. 24 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 11/1 (nieuw)

Een nieuw artikel 11/1 invoegen, luidende:

“Art. 11/1. In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 10/1, wordt een artikel 65/1/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/1/1. Deze afdeling is van toepassing op alle op 1 januari 2014 lopende arbeidsovereenkomsten en op alle vanaf die datum in dienst genomen personen.””

N° 25 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 12/1 (nouveau)

Insérer un article 12/1, rédigé comme suit:

“Art. 12/1. Dans la même section 3, il est inséré un article 65/2/1, rédigé comme suit:

”Art. 65/2/1. § 1^{er}. Par dérogation à l’article 59, alinéas 2, 3 et 5, lorsque le congé est donné par l’employeur, le délai de préavis est fixé à:

— vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent de moins de six mois d’ancienneté dans l’entreprise;

— quarante-deux jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d’ancienneté dans l’entreprise;

— cinquante jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d’ancienneté dans l’entreprise;

— soixante-sept jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d’ancienneté dans l’entreprise;

— cent un jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d’ancienneté dans l’entreprise;

— cent trente-quatre jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d’ancienneté et plus dans l’entreprise. Par ancienneté, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l’ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

§ 2. Le délai de préavis est de quatorze jours lorsque le congé est donné par l’ouvrier. Ce délai est doublé lorsqu’il s’agit d’ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

§ 3. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l’article 39, § 1^{er}, sont d’application.”

Nr. 25 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 12/1 (nieuw)

Een nieuw artikel 12/1 invoegen, luidende:

“Art. 12/1. In dezelfde afdeling 3, wordt een artikel 65/2/1 ingevoegd, luidende:

”Art. 65/2/1. § 1. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever is in afwijking van artikel 59, tweede, derde en vijfde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op:

— negenentwintig dagen voor de werklieden die in de onderneming een anciënniteit van minder dan zes maanden tellen

— tweeënveertig dagen voor de werklieden met die in de onderneming een anciënniteit van zes maanden tot minder dan vijf jaar tellen;

— vijftig dagen voor de werklieden die in de onderneming een anciënniteit van vijf jaar tot minder dan tien jaar tellen;

— zevenenzestig dagen voor de werklieden die in de onderneming een anciënniteit van tien jaar tot minder dan vijftien jaar tellen;

— honderd en een dagen voor de werklieden die in de onderneming een anciënniteit van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar tellen;

— honderd vierendertig dagen voor de werklieden met in de onderneming een anciënniteit van twintig jaar of meer. Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkman ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

§ 2. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkman is de opzeggingstermijn vastgesteld op veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkman ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

§ 3. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing.”

N° 26 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 13/1 (nouveau)

Insérer un article 13/1, rédigé comme suit:

“Art. 13/1. Dans la même section 3, il est inséré un article 65/3/1, rédigé comme suit:

“Art. 65/3/1. § 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s’appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l’article 61 entré en vigueur avant le 1^{er} janvier 2014, adaptent ces délais de préavis dans la même proportion que celle appliquée à l’article 65/2 prime avant le 1^{er} janvier 2015, sans que ceux-ci puissent être inférieurs aux délais de préavis fixé à l’article 65/2/1.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires qui ont dérogé par conventions sectorielles aux délais de préavis, fixés dans la convention collective du travail n° 75, entrées en vigueur avant le 1^{er} janvier 2014, doivent être adoptées de telle manière à ce que les délais de préavis soient augmentées dans la même proportion que celle appliquée à l’article 65/2/1 avant le 1^{er} janvier 2015, sans que ceux-ci puissent être inférieurs aux délais de préavis fixé à l’article 65/2/1.

§ 3. Il peut être dérogé aux dispositions de l’article 65/2/1, en application des articles 60 et 61.

§ 4. Les délais de préavis applicables en application du présent article sont les délais de préavis en vigueur au moment où le congé est notifié.”

N° 27 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 14/1 (nouveau)

Insérer un article 14/1, rédigé comme suit:

“Art. 14/1. Dans la même section 3, il est inséré un article 65/4/1, rédigé comme suit:

“Art. 65/4/1. En outre, lorsque le congé est donné par l’employeur, toute période antérieure d’occupation que l’ouvrier a effectuée en tant qu’intérimaire chez l’employeur en qualité d’utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l’ancienneté pour autant que la fonction exercée chez l’employeur soit identique à celle exercée en qualité d’intérimaire.”

Nr. 26 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 13/1 (nieuw)

Een artikel 13/1 invoegen, luidende:

“Art. 13/1. In dezelfde afdeling 3 wordt een artikel 65/3/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/3/1. § 1. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is vóór 1 januari 2012, passen die opzeggingstermijnen vóór 1 januari 2015 aan in dezelfde verhouding als die welke is toegepast voor artikel 65/2/1, zonder dat die korter mogen zijn dan de in artikel 65/2/1 vastgestelde opzeggingstermijnen.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités die bij sectorale overeenkomst hebben afgeweken van de opzeggingstermijnen die zijn vastgesteld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 en die in werking zijn getreden vóór 1 januari 2014, moeten die sectorale overeenkomst zodanig aanpassen dat de opzeggingstermijnen worden verlengd in dezelfde verhouding als die welke is toegepast voor artikel 65/2/1, zonder dat die korter mogen zijn dan de in artikel 65/2/1 vastgestelde opzeggingstermijnen.

§ 3. Er kan, met toepassing van de artikelen 60 en 61, worden afgeweken van de bepalingen van artikel 65/2/1.

§ 4. De opzeggingstermijnen van toepassing in uitvoering van dit artikel zijn de opzeggingstermijnen van kracht op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag.”

Nr. 27 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 14/1 (nieuw)

Een artikel 14/1 invoegen, luidende:

“Art. 14/1. In dezelfde afdeling 3 wordt een artikel 65/4/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 65/4/1. Als het ontslag door de werkgever wordt gegeven, wordt bovendien ieder vroeger tijdvak van tewerkstelling van de arbeider als uitzendkracht bij de werkgever als gebruiker in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit, op voorwaarde dat de bij de werkgever uitgeoefende functie dezelfde is als die welke als uitzendkracht werd uitgeoefend.”

JUSTIFICATION

La distinction entre ouvriers et employés n'a plus guère de raisons d'exister. La distinction entre tâches manuelles et intellectuelles à la base des deux statuts semble en effet de moins en moins pertinente, vu l'évolution progressive de notre économie. En outre, cette distinction engendre une dualisation sur le marché du travail qui n'est pas souhaitable. Une telle différence de statuts est d'ailleurs inexistante dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Enfin, selon un avis rendu dès 1993 par la Cour constitutionnelle, cette discrimination est contraire à la Constitution et doit donc être éliminée à terme. Depuis ce jugement intervenu il y a déjà 17 ans, la question de l'harmonisation des statuts n'a malheureusement pu aboutir, malgré diverses négociations entreprises notamment lors de la discussion d'accords interprofessionnels réussis.

Il convient, en particulier, d'augmenter la durée de préavis des ouvriers. La durée de préavis (et donc son coût) doit être un frein aux licenciements et une mesure de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

Si le maintien d'un emploi a un coût, sa suppression également, ce qui est trop souvent sous-évalué par les employeurs.

Ces conséquences négatives, aujourd'hui largement reconnues par un nombre de plus en plus importants d'études académiques, affectent les travailleurs, les entreprises elles-mêmes et la société dans son ensemble.

À cet égard, le présent amendement vise à appliquer dès 2014 une nouvelle amélioration du statut ouvrier (+20 % par rapport à aujourd'hui). Cette amélioration vise non seulement les ouvriers soumis à la CCT n° 75, mais aussi les ouvriers auxquels s'appliquent avant le 1^{er} janvier 2014 un arrêté royal ou des conventions sectorielles déterminant d'autres délais de préavis. Dans ces deux derniers cas (arrêté royal et conventions sectorielles), les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires sont invitées à effectuer des adaptations, sans que les nouveaux délais prévus puissent être inférieurs aux délais de préavis fixés à l'article 65/2.

N° 28 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 25

Supprimer cet article.

VERANTWOORDING

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden valt nauwelijks nog te rechtvaardigen. Gelet op de geleidelijke verandering van onze economie lijkt het onderscheid tussen manuele en intellectuele arbeid dat aan die tweedeling ten grondslag ligt, hoe langer hoe meer irrelevant. Bovendien leidt dat onderscheid tot een ongewenste polarisatie op de arbeidsmarkt. Die opsplitsing in twee afzonderlijke statuten bestaat overigens in bijna geen enkel ander OESO-land. Tot slot heeft het Grondwettelijk Hof al in een arrest van 1993 geoordeeld dat die discriminatie ongrondwettig is en dus op termijn moet worden weggewerkt. Hoewel dat arrest al bijna 17 jaar oud is, kon de harmonisering van de statuten nooit worden afgerond, al werd die meermaals ter sprake gebracht, met name bij de openvolgende onderhandelingen over een centraal akkoord.

In de eerste plaats moet de opzeggingstermijn voor de arbeiders worden opgetrokken. Door de opzeggingstermijn te verlengen (en bijgevolg duurder te maken) moet ontslag worden bemoeilijkt en de werkgelegenheid worden bestendig. De ondernemingen een ontslagverbod opleggen kan moeilijk (te meer als ontslag van een aantal werknemers de enige manier is om het voortbestaan van de onderneming te waarborgen is), maar toch is het belangrijk dat de onderneming de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

Het kost geld om banen te behouden, maar ook om er te schrappen. Al te vaak onderschatten de werkgevers de kostprijs van het schrappen van banen.

Almaar vaker bevestigt academisch onderzoek de negatieve gevolgen van ontslag, niet alleen voor de werknemers, maar ook voor de ondernemingen en de hele samenleving.

In dat opzicht strekt dit amendement ertoe vanaf 2014 te voorzien in een nieuwe verbetering van het arbeidersstatuut (+ 20 % tegenover de bestaande situatie). Die verbetering geldt niet alleen voor de arbeiders die onderworpen zijn aan cao nr. 75, maar ook op die waarvoor vóór 1 januari 2014 andere opzeggingstermijnen gelden krachtens een koninklijk besluit of een sector-cao. In de laatste twee gevallen (koninklijk besluit in sector-cao) wordt de paritaire comités of paritaire subcomités gevraagd wijzigingen door te voeren, zonder dat de nieuwe opzeggingstermijnen korter mogen zijn dan de in artikel 65/2 vastgestelde opzeggingstermijnen.

Nr. 28 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 25

Dit artikel weglaten.

N° 29 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 26

Supprimer cet article.

N° 30 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 27

Supprimer cet article.

N° 31 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 28

Supprimer cet article.

N° 32 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 29

Supprimer cet article.

N° 33 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 30

Supprimer cet article.

N° 34 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 31

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Vis-à-vis du dossier ouvriers-employés, l'objectif prioritaire est d'améliorer le statut des ouvriers, sans toutefois détricoter celui des employés. Il convient, en effet, de mieux défendre les ouvriers qui, en Belgique font partie des travailleurs les moins bien protégés d'Europe, sans toutefois, que cette amélioration ne s'effectue aux dépens des droits acquis par les employés. En particulier, au niveau des préavis, il n'y a aucune raison d'appliquer en la matière un système de vases communicants. La durée de préavis (et donc son coût) doit être un frein aux licenciements et une mesure de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

Nr. 29 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 26

Dit artikel weglaten.

Nr. 30 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 27

Dit artikel weglaten.

Nr. 31 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 28

Dit artikel weglaten.

Nr. 32 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 29

Dit artikel weglaten.

Nr. 33 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 30

Dit artikel weglaten.

Nr. 34 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 31

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Ten opzichte van het dossier arbeiders-bedienden is het in de eerste plaats de bedoeling het statuut van de arbeiders te verbeteren, zonder evenwel dat van de bedienden te ondergraven. Men moet de arbeiders beter verdedigen — want de Belgische werknemers behoren tot de minst beschermde werknemers van Europa —, maar zonder dat die verbetering ten koste gaat van de verworven rechten van de bedienden. Met name op het vlak van de opzeggingstermijnen is er geen enkele reden om terzake een systeem van communicerende vaten toe te passen. De duur van de opzeggingstermijn (en dus de kosten) moet een rem op de ontslagen vormen en een maatregel zijn om de werkgelegenheid te bestendigen. De ondernemingen een ontslagverbod opleggen kan moeilijk (te meer als ontslag van een aantal werknemers de enige manier is om het voortbestaan van de onderneming te waarborgen), maar toch is het belangrijk dat de onderneming de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

L'avis du Conseil d'État vis-à-vis du présent projet de loi va d'ailleurs dans le sens d'une suppression de ces articles: "[...], il faut souligner que l'article 23 de la Constitution, qui garantit notamment le droit à des conditions de travail équitables, s'oppose en principe à l'adoption de normes qui, par rapport au niveau de protection offert par la réglementation applicable au moment où cet article constitutionnel est entré en vigueur, réduisent d'une manière sensible le degré de protection des droits qu'il reconnaît. Selon la Cour constitutionnelle, l'article 23 de la Constitution implique une obligation de standstill" qui s'opposerait à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la réglementation applicable, sans que soient présents à cette fin des motifs liés à l'intérêt général". [...] Sauf motifs liés à l'intérêt général, l'article 23 de la Constitution fait en tout cas obstacle à une réduction du niveau global de protection en matière de droit social et de droit du travail."

N° 35 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 25/1 (nouveau)

Insérer un article 25/1, rédigé comme suit:

"Art. 25/1. Dans le chapitre 3 du titre III de la même loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un article 81/1 est inséré:

"Art. 81/1. Pour le présent chapitre, toute période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pour autant que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire."

JUSTIFICATION

Le présent article vise à ce que toutes les périodes de travail intérimaire soient comptabilisées au niveau de l'ancienneté du travailleur. La prise en compte de ces périodes de travail intérimaire apparaît aujourd'hui essentielle dans un contexte général de flexibilisation accru du marché du travail. En Belgique, actuellement, plus de 90 000 personnes travaillent en effet tous les jours sous contrats intérimaires.

Het advies van de Raad van State over dit wetsontwerp gaat trouwens in de zin van een weglating van deze artikelen: "[...], dient erop te worden gewezen dat artikel 23 van de Grondwet, dat onder meer het recht op billijke arbeidsvoorwaarden garandeert, er zich in beginsel tegen verzet dat normen worden aangenomen waarbij de graad van bescherming van de rechten, die erdoor worden erkend, aanzienlijk zou worden verminderd ten opzichte van het beschermingsniveau in de wetgeving die van toepassing was de dag waarop dat grondwetsartikel in werking is getreden. Volgens het Grondwettelijk Hof impliceert artikel 23 van de Grondwet een standstill-verplichting "die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang". [...] behoudens indien daartoe redenen bestaan die verband houden met het algemeen belang, artikel 23 van de Grondwet er in elk geval aan in de weg staat dat het globaal beschermingsniveau op arbeids- en sociaalrechtelijk vlak zou verminderen."

Nr. 35 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 25/1 (nieuw)

Een artikel 25/1 invoegen, luidende:

"Art. 25/1. In titel III, hoofdstuk 3, van de dezelfde wet wordt een artikel 81/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 81/1. Voor dit hoofdstuk wordt ieder vroeger tijdvak van tewerkstelling van de arbeider als uitzendkracht bij de werkgever als gebruiker in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit, op voorwaarde dat de bij de werkgever uitgeoefende functie dezelfde is als die welke als uitzendkracht werd uitgeoefend."

VERANTWOORDING

Dit artikel beoogt dat alle tijdvakken als uitzendkracht in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer. In een algemene context van toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt het thans essentieel dat met die tijdvakken als uitzendkracht rekening wordt gehouden. Vandaag werken in België immers meer dan 90 000 mensen dagelijks met een overeenkomst als uitzendkracht.

N° 36 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 32

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 32. Les articles 10, 11, 12, 13 et 14 entrent en vigueur lors de la promulgation du présent projet de loi.

Les articles 9, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 et 31 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Les articles 10/1, 11/1, 12/1, 13/1 et 14/1 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014.”

JUSTIFICATION

Il convient de modifier l'article comme proposé afin de tenir compte des modifications apportées aux articles qui concernent le préavis des ouvriers.

N° 37 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 38 à 44

Dans l'intitulé du chapitre 6, et les articles 38 à 44, remplacer chaque fois les mots “prime d'accompagnement” par les mots “allocation compensatoire de licenciement”.

JUSTIFICATION

Étant donné qu'il s'agit d'une matière liée au travail, il semble pertinent de requalifier la prime octroyée aux ouvriers licenciés, afin que la dénomination choisie ne puisse donner lieu à différentes interprétations.

N° 38 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 39

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 39. Le travailleur dont le contrat de travail est résilié moyennant congé donné par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, et notifié à partir du 1^{er} janvier 2012 a droit à une allocation compensatoire de licenciement. Dans les conditions et selon les modalités prévues par ou en vertu du présent chapitre, deux-tiers du montant de cette prime est payée par

Nr. 36 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 32

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 32. De artikelen 10, 11, 12, 13 en 14 treden in werking bij de afkondiging van deze wet.

De artikelen 9, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 en 31 treden in werking op 1 januari 2012.

De artikelen 10/1, 11/1, 12/1, 13/1 en 14/1 treden in werking op 1 januari 2014.”

VERANTWOORDING

Dit artikel moet in de voorgestelde zin worden gewijzigd om rekening te houden met de aan de artikelen aangebrachte wijzigingen in verband met de opzeggingstermijn van de arbeiders.

Nr. 37 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 38 tot 44

In het opschrift van hoofdstuk 6 en in de artikelen 38 tot 44, het woord “begeleidingspremie” telkens vervangen door het woord “compenserende ontsluitkering”.

VERANTWOORDING

Aangezien het in dezen een arbeidsgerelateerde materie betreft, lijkt het relevant de aan de ontslagen arbeiders toegekende premie een nieuwe benaming te geven, opdat de gekozen term niet leidt tot verschillende interpretaties.

Nr. 38 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 39

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 39. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door ontslag gegeven door de werkgever, met of zonder het naleven van een opzeggingstermijn, en ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012, heeft recht op een compenserende ontsluitkering. Onder de voorwaarden en volgens de nadere regels waarin is voorzien bij of krachtens dit hoofdstuk, wordt

l'Office national de l'Emploi et le tiers restant est payé par l'employeur."

JUSTIFICATION

Comme dit plus haut, le cout du licenciement doit être un frein aux licenciements et une mesure de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

En outre, le fait d'ajouter de nouvelles charges supplémentaires sur la collectivité paraît irresponsables, alors même qu'est évoquée avec insistance la nécessité de prendre une série de mesures de rigueur afin d'assainir nos finances publiques.

Le présent amendement vise dès lors à ce qu'une partie de l'allocation compensatoire de licenciement soit à charge des employeurs, comme c'est le cas actuellement avec la prime de crise. Actuellement, la prime de crise est partiellement à charge de la sécurité sociale (2/3 de la prime) et partiellement à charge des employeurs (1/3).

N° 39 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 39/1 (*nouveau*)

Insérer un article 39/1, rédigé comme suit:

"Art. 39/1. § 1^{er}. L'employeur est dispensé de payer sa part de l'allocation compensatoire de licenciement si, à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, le travailleur a moins d'un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration et le licenciement intervient dans le cadre d'une restructuration en vertu de laquelle le travailleur peut s'inscrire dans la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

§ 2. La Commission "Plans d'entreprises" visée au chapitre 3 de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel peut octroyer pour les entreprises de moins de 10 travailleurs une dérogation au paiement par l'employeur de l'allocation compensatoire de licenciement visée à l'article 39. Cette dérogation peut être octroyée à la demande de l'employeur pour autant que

deux derde van die premie betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de rest door de werkgever."

VERANTWOORDING

Zoals hierboven is aangegeven, moeten de ontslagkosten ontslagen afremmen, en moet zulks een maatregel zijn ter bestendinging van de werkgelegenheid. De ondernemingen een ontslagverbod opleggen kan moeilijk (te meer als ontslag van een aantal werknemers de enige manier is om het voortbestaan van de onderneming te waarborgen), maar toch is het belangrijk dat de onderneming de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen deels intern opvangen.

Bovendien lijkt het een onverantwoordelijke houding de gemeenschap nieuwe bijkomende lasten op te leggen, terwijl er met klem op wordt gewezen dat een reeks bezuinigingsmaatregelen moet worden genomen om de overheidsfinanciën te saneren.

Dit amendement strekt er dan ook toe ervoor te zorgen dat de compenserende ontslaguitkering deels ten laste van de werkgevers komt, zoals dat momenteel het geval is met de crisispremie. Thans komt de crisispremie gedeeltelijk ten laste van de sociale zekerheid (twee derde van de premie) en gedeeltelijk ten laste van de werkgever (één derde).

Nr. 39 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 39/1 (*nieuw*)

Een artikel 39/1 invoegen, luidende:

"Art. 39/1. § 1. De werkgever wordt van de betaling van zijn aandeel van de compenserende ontslaguitkering vrijgesteld indien de werknemer, op de dag dat de werkgever kennis geeft van zijn intentie tot collectief ontslag over te gaan, bij de in herstructurering verkerende werkgever minder dan één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, en het ontslag plaatsvindt in het kader van een herstructurering op grond waarvan de werknemer zich bij de tewerkstellingscel mag inschrijven overeenkomstig artikel 34 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

§ 2. De Commissie "Ondernemingsplannen" als bedoeld in titel 1, hoofdstuk 3, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord kan voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers toestaan dat de werkgever de compenserende ontslaguitkering als bedoeld in artikel 39 niet hoeft te betalen. Bij een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad,

l'entreprise soit reconnue en difficulté, en référence de l'article 17 du présent projet de loi. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi décide de la manière de déterminer le nombre de 10 travailleurs susvisés.

§ 3. Si l'employeur satisfait au § 1^{er} ou si l'entreprise bénéficie de la dérogation prévue au § 2, l'allocation compensatoire de licenciement est entièrement payée par l'Office national de l'Emploi."

JUSTIFICATION

Le présent amendement reprend divers motifs permettant aux entreprises de déroger au paiement de la part de la prime qui est théoriquement à leur charge. Ces motifs reprennent partiellement ceux qui avaient été instaurés lors de la mise en place de la prime de crise pour les ouvriers licenciés.

N° 40 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 57 (nouveau)

Sous le chapitre 8, insérer un article 57, rédigé comme suit:

"Art. 57. À l'article 2 de l'arrêté royal prolongeant l'application des mesures prévues aux titres 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et au chapitre 13 du titre 10 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, les mots "jusqu'au 31 décembre 2010" sont remplacés par les mots "jusqu'au 31 décembre 2011".

JUSTIFICATION

L'article 59 vise à prolonger le régime collectif de suspension totale de l'exécution du contrat de travail.

La mesure de chômage temporaire des employés ayant été pérennisée dans le présent projet de loi, il paraît pertinent d'en faire de même pour les autres mesures de crises, et donc, en particulier, pour le régime collectif de suspension totale de l'exécution du contrat de travail

Bien encadrée, cette mesure peut en effet rencontrer l'objectif d'une meilleure redistribution du temps de travail. Or, la réduction collective du temps de travail peut constituer une perspective enthousiasmante en vue d'une transition vers une économie plus durable, pour l'environnement, pour les citoyens, pour le bien-être de chacun et pour la prospérité de notre société.

bepaalt de Koning over de wijze waarop bovenvermeld aantal van 10 werknemers wordt vastgesteld.

§ 3. Indien de werkgever aan § 1 voldoet of indien de onderneming aanspraak kan maken op de in § 2 bedoelde afwijking betaalt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de integrale compenserende ontsluitkering."

VERANTWOORDING

Dit amendement bevat diverse redenen om de ondernemingen toe te staan af te wijken van de betaling van het theoretisch te hunnen laste komende deel van de premie. Die redenen omvatten ook deels die welke werden ingesteld bij de invoering van de crisispremie voor ontslagen arbeiders.

Nr. 40 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 57 (nieuw)

In hoofdstuk 8 een artikel 57 (nieuw) invoegen, luidende:

"Art. 57. In artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 september 2010 tot verlenging van de toepassing van de maatregelen bepaald bij de titels 1, 2 en 3 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis en bij hoofdstuk 13 van titel 10 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (1), worden de woorden "tot 31 december 2010" vervangen door de woorden "tot 31 december 2011".

VERANTWOORDING

Artikel 57 strekt tot verlenging van de collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Aangezien de maatregel om voor de bedienden in tijdelijke werkloosheid te voorzien, wordt bestendigd bij dit wetsontwerp, lijkt het relevant hetzelfde te doen voor de andere crisismaatregelen, en dus inzonderheid voor de collectieve regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Als die maatregel goed wordt afgebakend, kan hij immers tegemoetkomen aan het streven de arbeidstijd beter te herverdelen. Collectieve arbeidsduurvermindering kan overigens een bemoedigend perspectief bieden voor de overgang naar een duurzamere economie, voor het milieu, voor de burgers, voor eenieders welzijn en voor de welvaart van onze samenleving.

N° 41 DE M. GILKINET ET CONSORTS

Art. 58 et 59 (*nouveau*)

Insérer un article 58 et un article 59, rédigés comme suit:

“Art. 58. § 1^{er}. L'article 59 s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. L'application de l'article 59 est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées pour l'application respective des mesures visées au présent titre par:

1° une convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente et déposée dans la semaine qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi;

2° à défaut d'une convention sectorielle visée au 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une convention collective conclue au niveau de l'entreprise. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, par l'invitation formelle de la délégation syndicale, pour la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer les mesures respectives visées au présent titre pour autant qu'il soit lié par un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

3° à défaut de convention collective sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

4° à défaut de convention collective sectorielle visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, une convention collective de travail.

Le plan d'entreprise mentionné aux 3° et 4° a force obligatoire à l'égard des travailleurs et des employeurs dans l'entreprise.

Ces conventions collectives et ce plan d'entreprise doivent:

Nr. 41 VAN DE HEER GILKINET c.s.

Art. 58 en 59 (*nieuw*)

Een artikel 58 en een artikel 59 invoegen, luidende:

“Art. 58. § 1. Artikel 59 is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De toepassing van artikel 59 is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden als bedoeld in § 4, die voor de respectieve toepassing van de in deze titel bedoelde maatregelen gebonden zijn door:

1° een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het bevoegde paritair comité en neergelegd in de week die volgt op de inwerkingtreding van deze wet;

2° bij ontstentenis van een sectorale arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de respectieve maatregelen als bedoeld in deze titel vooralsnog toepassen, voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan als bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure bepaald bij § 3;

3° bij ontstentenis van een sectorale arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een ondernemingsplan als bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure bepaald bij § 3;

4° bij ontstentenis van een sectorale arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bij 3° en 4° bepaalde ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de werknemers en de werkgevers in de onderneming.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten en die ondernemingsplannen moeten:

— mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent article;

— être déposées au greffe de la Direction des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

— contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi.

§ 3. L'entreprise doit transmettre le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o, accompagné d'une demande motivée, par lettre recommandée auprès du Directeur général du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à une commission instituée par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres et composée de 5 membres proposés par les organisations représentatives des travailleurs qui siègent au Conseil National du Travail, de 5 membres proposés par les organisations représentatives des employeurs qui siègent au Conseil national du Travail, et de 3 membres nommés par un arrêté délibéré en Conseil des ministres. Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres fixer des règles plus précises relatives à la composition et au fonctionnement de cette commission.

La Commission prend dans les deux semaines après la réception du plan d'entreprise une décision motivée sur la base des critères suivants:

— l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;

— le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;

— il est démontré que l'application des mesures prévues au plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de cette commission sont soumises aux entreprises concernées par le directeur général du service des relations collectives du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

— uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van dit artikel;

— worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

— maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de werkgelegenheid.

§ 3. Het ondernemingsplan als bedoeld in § 2, eerste lid, 2^o en 3^o, moet door de onderneming samen met een met redenen omklede aanvraag aangetekend worden bezorgd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De directeur-generaal legt het ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan een commissie die door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad is opgericht en die is samengesteld uit vijf leden, voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad, uit vijf leden, voorgedragen door de representatieve werkgeversorganisaties die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad, en uit drie leden die zijn benoemd bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels bepalen voor de samenwerking en de werking van die commissie.

De Commissie neemt binnen twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan een met redenen omklede beslissing op basis van de volgende criteria:

— de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden, overeenkomstig de bepalingen van § 4;

— het ondernemingsplan voldoet aan de bepalingen van § 2;

— er wordt aangetoond dat de toepassing van de bij het ondernemingsplan bepaalde maatregelen leidt tot het voorkomen van ontslagen.

De met redenen omklede beslissingen van deze commissie worden door de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg aan de betrokken ondernemingen bezorgd.

§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit:

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution des heures de travail productives des travailleurs en relation de celle-ci;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

2° L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 5, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

3° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de

§ 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen:

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan het gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis. Als bewijs van de daling van de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- verkregen worden door een weging op grond van het belang van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook stukken bevat die de vereiste daling van de productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen die aan de ondernemingsraad worden bezorgd.

2° De onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid als bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens hetwelk het formulier als bedoeld bij artikel 5 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

3° De onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen

10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit:

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1^{er}, 2^o, un chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale, elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes visés à l'article 77/3.

Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au § 3.

"Art. 59. § 1^{er}. Pour le présent article, le champ d'application est celui prévu à l'article 58.

van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan het eerste gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot toepassing van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot toepassing van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- verkregen worden door een weging op grond van het belang van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;

— bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle stukken bevat die de vereiste daling van de bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen die aan de ondernemingsraad worden bezorgd.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan bij aangetekend schrijven bezorgt aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van "onderneming in moeilijkheden" als bedoeld in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en de bijhorende bijlagen als bedoeld in artikel 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald bij § 4, eerste lid, 2^o, de toepassing van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden van ten minste 10 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen inroept, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en de bijhorende bijlagen, als bedoeld in artikel 77/3.

De bovenvermelde stukken en formulieren moeten worden gevoegd bij de aanvraag bepaald bij § 3.

"Art. 59. § 1. Het toepassingsgebied van dit artikel wordt bepaald bij artikel 58.

§ 2. 1° Lorsque son entreprise est en difficulté au sens du § 4 de la section 1 du présent article, et pour autant qu'il soit lié par une convention collective ou un plan d'entreprise approuvé prévu à la section 1 du présent article §§ 2 et 3, l'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'1/5° ou d'1/2 pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'alinéa 1^{er}, l'employeur doit par lettre recommandée notifier un formulaire au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise, dont le modèle est fixé par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il atteste qu'il satisfait à une des conditions prévues à la section 1 du présent article. Lorsqu'il invoque la première condition du § 4 de la section 1 du présent article, il joint à ce formulaire les déclarations à la TVA des trimestres concernés.

2°. En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Une telle convention peut être renouvelée pour autant qu'il soit toujours satisfait aux conditions fixées au § 4 de la section 1 au moment de son renouvellement.

§ 3. La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu du § 2, 1° de la section 2 doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée § 2, 2° de la section 2, selon les modalités définies à l'article 26bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§ 4. En cas de congé donné par l'employeur pendant la période de réduction des prestations pour faire face à la crise visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé s'il était resté occupé à temps plein.

§ 5. 1° Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5° ou d'1/2 conformément aux dispositions des § 1, 2, 3 et 4 de la section 2.

2°. Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres le montant de l'allocation ainsi que les

§ 2. 1° Wanneer zijn onderneming in moeilijkheden is in de zin van artikel 58, § 4, 1°, en voor zover hij gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een goedgekeurd ondernemingsplan als bepaald bij artikel 58, § 2, 2° en 3°, kan de werkgever aan elke voltijds in dienst zijnde werknemer voorstellen zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of met de helft voor een periode die niet korter mag zijn dan één maand en die zes maanden niet mag overschrijden.

Ten minste veertien dagen voordat hij het eerste lid kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij voldoet aan één van de voorwaarden als bedoeld in artikel 58, § 2, 1°. Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 58, § 4, 1°, dan voegt hij aan dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen toe.

§ 2. Gaat de werknemer akkoord, dan moet de overeenkomst tot tijdelijke vermindering van zijn voltijdse arbeidsprestaties schriftelijk worden vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Die overeenkomst kan worden hernieuwd, voor zover op het ogenblik van de hernieuwing nog steeds wordt voldaan aan de bij artikel 58, § 4, 1°, vastgestelde voorwaarden.

§ 3. De verminderde arbeidsduur, zoals overeengekomen krachtens § 2, 1°, moet gemiddeld in acht worden genomen over de periode vastgesteld in de geschreven overeenkomst als bedoeld in § 2, 2°, overeenkomstig de nadere regels bepaald bij artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§ 4. Wanneer de werkgever gedurende de periode van vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis de arbeidsovereenkomst beëindigt zoals bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt onder "lopend loon" begrepen het loon waarop de werknemer op het ogenblik van de beëindiging aanspraak had kunnen maken indien hij voltijds was blijven werken.

§ 5. Een uitkering wordt toegekend aan de voltijds in dienst zijnde werknemer die met zijn werkgever overeenkomt zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of met de helft overeenkomstig het bepaalde in § 2, 1°, 2°, 3° en 4°.

2° De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad het bedrag van de uitkering,

modalités particulières d'octroi de cette allocation. À défaut de telles dispositions, sont appliquées les mesures d'exécution de l'article 103quater de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales relatives aux mêmes régimes de réduction des prestations.

Cette allocation a la même qualité que les allocations octroyées dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

En cas d'octroi d'une compensation complémentaire par l'employeur, la somme du salaire brut, de l'allocation visée par le présent article et de la compensation complémentaire octroyée par l'employeur ne peut être plus élevée que le salaire brut auquel le travailleur avait droit avant l'adaptation temporaire de la durée du travail. Il n'est pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

§ 6. Le Roi prend par arrêté délibéré en Conseil des ministres les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par le présent chapitre.

§ 7. 1° Les travailleurs qui ont, dans les six mois précédant l'entrée en vigueur du présent chapitre, fait application du régime prévu à l'article 103quater de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, peuvent, s'ils concluent une convention conforme au §§ 1^{er}, 2, 3 et 4 de la section 2, bénéficier de l'avantage que le régime de la réduction de leurs prestations de travail soit dans son entièreté soumis aux dispositions du présent article, pour autant que leur entreprise satisfaisait dès le début de l'application du régime à une des conditions prévues à l'article § 4 de la section et soit liée par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé prévu aux §§ 2 et 3 de la section 1.

Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres fixer à cette fin des modalités et des règles spécifiques."

JUSTIFICATION

Les articles 58 et 59 visent à prolonger la mesure de réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise. La mesure de chômage temporaire des employés ayant été pérennisée dans le présent projet de loi, il paraît pertinent d'en faire de même pour les autres mesures de crises, et donc, en particulier, pour la mesure

alsmede de nadere voorwaarden en regels tot toekenning van deze uitkering. Bij ontstentenis van dergelijke bepalingen worden de uitvoeringsmaatregelen van artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen toegepast, die betrekking hebben op gelijkaardige regimes tot vermindering van de arbeidsprestaties.

Deze uitkering heeft dezelfde hoedanigheid als de uitkeringen die worden toegekend in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

In geval van toekenning van een bijkomende vergoeding door de werkgever mag de som van het brutoloon, van de uitkering als bedoeld in dit artikel en van de bijkomende vergoeding toegekend door de werkgever niet hoger zijn dan het brutoloon waarop de werknemer recht had vóór de invoering van de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de aanpassing van de lonen aan de index en aan de baremieke loonsverhogingen.

§ 6. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers als bedoeld bij dit hoofdstuk.

§ 7. Werknemers die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit hoofdstuk de regeling hebben toegepast als bedoeld bij artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen kunnen, wanneer zij een overeenkomst sluiten overeenkomstig §§ 2, 1, 2, 3 en 4, in aanmerking komen voor het voordeel dat de regeling van vermindering van hun arbeidsprestaties in haar geheel wordt onderworpen aan de bepalingen van dit artikel, voor zover hun onderneming vanaf het begin van de toepassing van hun regime voldoet aan één van de voorwaarden als bedoeld in § 4 en dat zij gebonden zijn door een cao of door een goedgekeurd ondernemingsplan bepaald bij artikel 58, §§ 2 en 3.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad daartoe nadere regels vastleggen."

VERANTWOORDING

De artikelen 58 en 59 strekken tot verlenging van de maatregel tot individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsduur om de crisis het hoofd te bieden. Aangezien de maatregel om voor de bedienden in tijdelijke werkloosheid te voorzien, wordt bestendigd bij dit wetsontwerp, lijkt het relevant hetzelfde te doen voor de andere crisismaatregelen,

de réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise.

Pour éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises, cette mesure n'est accessible qu'à certaines entreprises qui connaissent quelques difficultés.

N° 42 DE M. GILKINET ET CONSORTS

(en remplacement de l'amendement n° 17)

Art. 1/1 (nouveau)

Dans le chapitre 2, insérer un article 1/1, rédigé comme suit:

“Art. 1/1. À l'article 2 de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel sont apportées les modifications suivantes:

1. au § 4, point 1°, les mots “15 %” sont chaque fois remplacés par les mots “20 %”;

2. au § 4, point 1°, les mots “année 2008” sont remplacés par les mots “année 2010”;

3. au § 4, point 2°, les mots “20 %” sont remplacés par les mots “25 %”;

4. au § 4, point 3°, les mots “15 %” sont chaque fois remplacés par les mots “20 %”;

5. au § 4, point 3°, les mots “année 2008” sont remplacés par les mots “année 2010”;

6. au § 5, les mots “20 %” sont remplacés par les mots “25 %”.

JUSTIFICATION

Le projet gouvernemental prévoit la prolongation du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés jusque fin 2012. Cette mesure avait été prise pour la première fois au cœur de la crise économique et engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'Emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi 2010). Dans ce cadre, vu le contexte budgétaire très difficile et vu la reprise économique, la prolongation de cette mesure doit être accompagnée d'un recalibrage des critères permettant d'estimer qu'une entreprise est en difficulté. Ce faisant, on

en dus in het bijzonder voor de maatregel tot individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties om uit de crisis te geraken.

Teneinde te voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht een beroep doen op deze maatregel, is die slechts toegankelijk voor sommige ondernemingen die bepaalde moeilijkheden ondervinden.

Nr. 42 VAN DE HEER GILKINET c.s.

(ter vervanging van amendement nr. 17)

Art. 1/1 (nieuw)

In hoofdstuk 2 een artikel 1/1 invoegen, luidende:

“Art. 1/1. In artikel 2 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in § 4, 1°, wordt het percentage “15 %” telkens vervangen door het percentage “20 %”;

2. in § 4, 1°, wordt het jaartal “2008” vervangen door het jaartal “2010”;

3. in § 4, 2°, wordt het percentage “20 %” vervangen door het percentage “25 %”;

4. in § 4, 3°, wordt het percentage “15 %” telkens vervangen door het percentage “20 %”;

5. in § 4, 3°, wordt het jaartal “2008” vervangen door het jaartal “2010”;

6. in § 5 wordt het percentage “20 %” vervangen door het percentage “25 %”.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp van de regering voorziet erin dat de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verlengd tot eind 2012. Die maatregel werd voor het eerst genomen op het hoogtepunt van de economische crisis en brengt voor de Rijksfinanciën aanzienlijke kosten mee (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de documenten die door de minister van Werk werden voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010). Gezien de heel moeilijke begrotingssituatie en de economische opleving moet de verlenging van die maatregel gepaard gaan met een herijking van de criteria om te bepalen

veut éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises.

Nous insistons par ailleurs pour que cette mesure soit encadrée sectoriellement. Il apparaît en effet que, dans le passé, certaines fédérations patronales n'étaient pas prêtes à conclure des CCT sectorielles.

N° 43 DE M. GILKINET ET CONSORTS

(en ordre subsidiaire)

Art. 1/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 2, insérer un article 1/1, rédigé comme suit:

“Art. 1/1. À l'article 2 de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel sont apportées les modifications suivantes:

1. au § 4, point 1°, les mots “année 2008” sont remplacés par les mots “année 2010”;

2. au § 4, point 3°, les mots “année 2008” sont remplacés par les mots “année 2010”.

JUSTIFICATION

Le projet gouvernemental prévoit la prolongation du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés jusque fin 2012. Cette mesure avait été prise pour la première fois au cœur de la crise économique et engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'Emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi 2010). Dans ce cadre, vu le contexte budgétaire très difficile et vu la reprise économique, la prolongation de cette mesure doit être accompagnée d'un recalibrage des critères permettant d'estimer qu'une entreprise est en difficulté. Ce faisant, on veut éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises.

Il convient en particulier de limiter l'application de cette mesure en modifiant l'année de référence permettant de déterminer si une entreprise est en difficulté.

of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert. Aldus kan worden voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht van die maatregel gebruik maken.

Overigens dringen wij erop aan dat die maatregel in de sector-cao's wordt opgenomen. In het verleden bleken immers niet alle werkgeversfederaties bereid te zijn daaromtrent een sector-cao te sluiten.

Nr. 43 VAN DE HEER GILKINET c.s.

(in bijkomende orde)

Art. 1/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 2 een artikel 1/1 invoegen, luidende:

“Art. 1/1. In artikel 2 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in § 4, 1°, wordt het jaartal “2008” vervangen door het jaartal “2010”;

2. in § 4, 3°, wordt het jaartal “2008” vervangen door het jaartal “2010”.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp voorziet erin dat de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verlengd tot eind 2012. Die maatregel werd voor het eerst genomen op het hoogtepunt van de economische crisis en brengt voor de Rijksfinanciën aanzienlijke kosten mee (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de documenten die door de minister van Werk werden voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010). Gezien de heel moeilijke begrotingssituatie en de economische opleving moet de verlenging van die maatregel gepaard gaan met een herijking van de criteria om te bepalen of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert. Aldus moet worden voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht van die maatregel gebruikmaken.

De toepassing van die maatregel moet met name worden beperkt door het referentiejaar te wijzigen ten opzichte waarvan wordt bepaald of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert.

N° 44 DE M. GILKINET ET CONSORTS

(sous-amendement à l'amendement n° 45)

Art. 17

À l'article 77/1, §§ 4 et 5, proposés, remplacer chaque fois les mots "année 2008" par les mots "année 2010".

JUSTIFICATION

Le projet gouvernemental prévoit la prolongation du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés jusque fin 2012. Cette mesure avait été prise pour la première fois au cœur de la crise économique et engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'Emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi 2010). Dans ce cadre, vu le contexte budgétaire très difficile et vu la reprise économique, la prolongation de cette mesure doit être accompagnée d'un recalibrage des critères permettant d'estimer qu'une entreprise est en difficulté. Ce faisant, on veut éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises.

Il convient en particulier de limiter l'application de cette mesure en modifiant l'année de référence permettant de déterminer si une entreprise est en difficulté.

N° 45 DE M. GILKINET ET CONSORTS

(remplace l'amendement n° 18)

Art. 17

À l'article 77/1 proposé, remplacer les §§ 4 et 5 comme suit:

"§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 20 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2010; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant le recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires

Nr. 44 VAN DE HEER GILKINET c.s.

(subamendement op amendement nr. 45)

Art. 17

In het ontworpen artikel 77/1, §§ 4 en 5, wordt het jaartal "2008" vervangen door het jaartal "2010".

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp voorziet erin dat de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verlengd tot eind 2012. Die maatregel werd voor het eerst genomen op het hoogtepunt van de economische crisis en brengt voor de Rijksfinanciën aanzienlijke kosten mee (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de documenten die door de minister van Werk werden voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010). Gezien de heel moeilijke begrotings situatie en de economische opleving moet de verlenging van die maatregel gepaard gaan met een herijking van de criteria om te bepalen of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert. Aldus moet worden voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht van die maatregel gebruikmaken.

De toepassing van die maatregel moet met name worden beperkt door het referentiejaar te wijzigen ten opzichte waarvan wordt bepaald of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert.

Nr. 45 VAN DE HEER GILKINET c.s.

(ter vervanging van amendement nr. 18)

Art. 17

In het voorgestelde artikel 77/1 de §§ 4 en 5 vervangen door wat volgt:

"§ 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt verstaan:

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 20 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2010; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwartaal(en) voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden

est attestée par les déclarations à la TVA des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 20 % de la production doit:

- concerner la production complète de l'entreprise;*
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution des heures de travail productives des travailleurs en relation de celle-ci;*
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.*

2° L'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 5, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 25 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

3° L'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 20 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant le premier recours à la réduction des prestations pour faire face à la crise, par rapport au même trimestre de l'année 2010; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre

La diminution substantielle de 20 % des commandes doit:

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;*

verminderd om de crisis het hoofd te bieden. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 20 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;*
- verkregen worden door een weging die rekening houdt met de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces, en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;*
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen bezorgd aan de ondernemingsraad;*

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens hetwelk het formulier bedoeld bij artikel 5 wordt betekend, kampt met een aantal dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor de arbeiders, ten belope van ten minste 25 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 20 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de eerste maal dat de arbeidsprestaties werden verminderd om de crisis het hoofd te bieden, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2010; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 20 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;*

— être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;

— être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la TVA de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du directeur général de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1^{er}, 2^o, un chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 25 % du nombre total de jours déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale, elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes visés à l'article 77/3.

Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au § 3."

JUSTIFICATION

Le projet gouvernemental prévoit la prolongation du régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour les employés jusque fin 2012. Cette mesure avait été prise pour la première fois au cœur de la crise économique et engendre un coût non négligeable pour les finances de l'État (35 millions d'euros pour 2010, d'après les documents remis par la ministre de l'Emploi lors de la reconduction des mesures anticrises à la mi 2010). Dans ce cadre, vu le contexte budgétaire très difficile et vu la reprise économique, la prolongation de cette mesure doit être accompagnée d'un recalibrage des critères permettant d'estimer qu'une entreprise est en difficulté. Ce faisant, on veut éviter une sur-utilisation non justifiée de cette mesure par les entreprises.

— verkregen worden door een weging die rekening houdt met de belangrijkheid van de diverse bestellingen, en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve uren van de werknemers;

— bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen bezorgd aan de ondernemingsraad.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan bij aangetekend schrijven bezorgt aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden zoals bepaald in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als bedoeld in artikel 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2^o, aanvoert te kampen met tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor de arbeiders, ten belope van ten minste 25 % van het totale aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen, als bedoeld in artikel 77/3.

De bovenvermelde documenten en formulieren moeten gevoegd worden bij de aanvraag als bedoeld in § 3".

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp van de regering voorziet erin dat de tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt verlengd tot eind 2012. Die maatregel werd voor het eerst genomen op het hoogtepunt van de economische crisis en brengt voor de Rijksfinanciën aanzienlijke kosten mee (35 miljoen euro voor 2010, zoals aangegeven in de documenten die door de minister van Werk werden voorgelegd bij de verlenging van de crisismaatregelen halfweg 2010). Gezien de heel moeilijke begrotingssituatie en de economische opleving moet de verlenging van die maatregel gepaard gaan met een herijking van de criteria om te bepalen of een onderneming al dan niet in moeilijkheden verkeert. Aldus kan worden voorkomen dat de ondernemingen te vaak onterecht van die maatregel gebruik maken.

Nous insistons par ailleurs pour que cette mesure soit encadrée sectoriellement. Il apparaît en effet que, dans le passé, certaines fédérations patronales n'étaient pas prêtes à conclure des CCT sectorielles.

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

N° 46 DE M. BONTE

Art. 13

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 13. L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 22 avril 2003, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 59. § 1^{er}. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois suivant le mois de sa notification.

§ 2. Le délai de préavis est fixé à trois mois lorsque le congé est donné par l'employeur.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'ouvrier, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois. Le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.””

N° 47 DE M. BONTE

Art. 13/1 (nouveau)

Insérer un article 13/1 rédigé comme suit:

“Art. 13/1. Dans l'article 60 de la même loi, les mots “six mois” sont remplacés par les mots “un an” et les mots “sept jours” par les mots “un mois”.”

Overigens dringen wij erop aan dat die maatregel in de sector-cao's wordt opgenomen. In het verleden bleken immers niet alle werkgeversfederaties bereid te zijn daaromtrent een sector-cao te sluiten.

Nr. 46 VAN DE HEER BONTE

Art. 13

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 13. Artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 22 april 2003, wordt vervangen als volgt:

“Art. 59. § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis is gegeven van de opzegging.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op 3 maanden wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkmán, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan. De opzeggingstermijn worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.””

Nr. 47 VAN DE HEER BONTE

Art. 13/1 (nieuw)

Een artikel 13/1 invoegen, luidende:

“Art. 13/1. In artikel 60 van dezelfde wet worden de woorden “zes maanden” vervangen door de woorden “een jaar” en de woorden “zeven dagen” door de woorden “een maand”.”

N° 48 DE M. BONTE

Art. 14

Remplacer les mots “aux articles 65/2 et 65/3” **par les mots** “à l’article 59”.

N° 49 DE M. GILKINET ET CONSORTS

(en ordre subsidiaire)

Art. 1/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 2, insérer un article 1/1, rédigé comme suit:

“Art. 1/1. À l’article 2 de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l’exécution de l’accord interprofessionnel sont apportées les modifications suivantes:

3. au § 4, point 1°, les mots “année 2008” sont remplacés par les mots “année 2009”;

4. au § 4, point 3°, les mots “année 2008” sont remplacés par les mots “année 2009”.”

JUSTIFICATION

Voir l’amendement n° 43.

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

Nr. 48 VAN DE HEER BONTE

Art. 14

De woorden “de artikelen 65/2 en 65/3” **vervangen door de woorden** “het artikel 59”.

Hans BONTE (sp.a)

Nr. 49 VAN DE HEER GILKINET c.s.

(in bijkomende orde)

Art. 1/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 2, een artikel 1/1 invoegen, luidende:

“Art. 1/1. In artikel 2 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord worden de volgende wijzigingen aangebracht:

3. in § 4, 1°, wordt het jaartal “2008” vervangen door het jaartal “2009”;

4. in § 4, 3°, wordt het jaartal “2008” vervangen door het jaartal “2009”.”

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement Nr. 43.